

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tahun 2020 awal di Indonesia bahkan dunia sedang menghadapi penyebaran virus Covid-19. Penyebaran virus yang begitu cepat membuat beberapa daerah atau negara memberikan himbauan untuk pembatasan aktifitas yang melibatkan orang banyak maupun menciptakan kerumunan orang banyak. Berdasarkan kebijakan dari pemerintah tersebut, maka diberlakukan berkerja dari rumah (Putra, dkk., 2020). Walaupun bekerja dari rumah, karyawan tetap berkontribusi secara produktif. dan mencapai target bekerja tepat waktu.

Istilah *Work from home* (WFH) adalah metode seseorang pegawai bisa melakukan atau mengerjakan pekerjaannya dari rumah. Meskipun konsep WFH tersebut menghasilkan dampak positif, adapun bagi sebagian karyawan juga beranggapan sebaliknya yaitu dari beban biaya yang berubah lebih tinggi untuk tagihan internet, untuk karyawan perempuan terpengaruhi dengan kewajiban rumah tangga serta kurangnya motivasi maupun yang mengontrol, sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja karyawan (Putra, dkk., 2020). Kinerja yang baik telah diatur di Al Qur'an Surat An- Nahl : 97 yakni:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Berdasarkan Al Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yang menjelaskan bahwa dalam pekerjaan, seorang pegawai mesti berintegritas serta bekerja keras agar mendapatkan imbalan yang sepadan dengan kinerjanya.

Douglas (2006) menyatakan bahwa entitas bisnis memerlukan pekerja yang sanggup bekerja secara produktif, sehingga dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang tinggi, sehingga dengan memiliki karyawan yang sanggup bekerja dengan *efektif* dan *efisien* sangat dibutuhkan pada pandemi ini. Kinerja merupakan hasil dari produktivitas kerja yang diraih pekerja saat menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggungan yang dibebankan padanya (Mangkunegara, 2015). Widodo (2015) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian individu dengan target serta kurun waktu tertentu

Variabel yang mampu meningkatkan hasil kerja karyawan salah satunya motivasi, bertujuan agar kinerja para karyawan dapat dimaksimalkan pada saat pandemi seperti saat ini. Motivasi juga dipahami sebagai pendorong maupun penggerak. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses bersifat internal maupun eksternal dalam diri, sehingga menimbulkan sikap antusias dalam mengerjakan kegiatannya.

Variabel yang bisa berdampak bagi hasil kerja karyawan ialah gaya kepemimpinan, karena kurangnya pengawasan yang dilakukan manajer dengan konsep kerja *work from home* mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Gaya Kepemimpinan adalah hasil bagaimana manajer dalam menjalankan tugas kepemimpinannya serta pengaruhnya terhadap karyawan. (Paramita, 2011). Rivai (2008) gaya merupakan tingkah laku serta etitit yang yang bernilai baik. Haryanto

(2013) menjelaskan mengenai *leadership* merupakan kemampuan dalam mengontrol karyawannya untuk mencapai tujuan.

Sejumlah akademisi sebelumnya mencari bukti empiris tentang unsur-unsur yang berdampak bagi kinerja karyawan. Penelitian yang dikerjakan Khairizah dkk. (2016) mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan berkaitan terhadap kinerja pegawai, temuan risetnya dikuatkan oleh Hanafi dkk (2018) yang menjelaskan gaya kepemimpinan bagi kinerja karyawan. Temuan riset sebelumnya berbeda pada penelitian Haryanto (2013) dan Azizi (2018) yang mengemukakan gaya kepemimpinan tidak berdampak bagi kinerja karyawan.

Penelitian Hanafi, dkk (2018) mengatakan bahwasanya motivasi berdampak kepada kinerja. Temuan riset ini didukung oleh Wijaya (2018) dengan menjelaskan bahwasanya motivasi berdampak kepada kinerja karyawan. Hasil sebelumnya berlainan terhadap riset Julianry dkk, (2017) yang mengemukakan apabila tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Yogyakarta merupakan kota ideal untuk memulai *start-up*, hal ini karena dikota ini tersedia pendukung yang bisa membuat *start-up* digital berkembang seperti pusat kreatif, *coworking space* dan lainnya. Heptaco Digital Media merupakan salah satu perusahaan berbasis digital, perusahaan ini berfokus pada pengembangan *marketplace*.

Penelitian akan dilakukan di PT. Heptaco Digital Media, karena selama 5 tahun terakhir perusahaan memperlihatkan kinerja yang konsisten. Performa ini ditunjukkan dengan perusahaan mampu survive menjalani bisnisnya selama wabah pandemi Covid-19 dan PT. Heptaco Digital Media selama pandemi tidak

memutuskan kontrak kerja secara sepihak terhadap karyawan. Kinerja baik yang ditunjukkan perusahaan membuat tidak terjadi konflik antara karyawan dan perusahaan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan mengacu pada Hanafi dkk (2018), adapun perbedaannya penelitian tersebut menambahkan variabel motivasi, karena berdasarkan penelitian Putra dkk (2020) menyatakan bahwa yang membuat kinerja karyawan turun saat ini adalah karena kurangnya motivasi karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka judul di penelitian ini “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah yang ditetapkan yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta pada saat pandemi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta pada saat pandemi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah bagi penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dalam proses penyebaran koesioner hanya mendapatkan 57 dari 110 responden, dan sudah melakukan penambahan waktu akan tetapi tidak mendapatkan penambahan data.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi, kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini terdiri dari 2 tujuan yaitu:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diinginkan dari riset ini yakni:

1. Diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta berupa masukan dan saran.
2. Diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan yang berhubungan dengan motivasi, kinerja, dan kepemimpinan.