

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Elemen vital dalam sebuah asosiasi, baik itu asosiasi untuk lingkup negara yang luas atau dalam ukuran yang lebih terbatas seperti sebuah asosiasi dinamakan Sumber Daya Manusia. Selain itu, penggerak utama bagi segala macam pergerakan dalam pergaulan adalah SDM. Sumber Daya Manusia berperan sebagai dalang, penyelenggara dan pelaksana segala macam gerakan dalam perkumpulan. Selanjutnya, asosiasi membutuhkan Human Asset yaitu pengurus yang dapat menangani semua aset hierarkis sehingga dapat mengerti apa yang perlu dikerjakan karena harapan atau ekspektasi pada umumnya, baik itu asosiasi pemerintah maupun asosiasi swasta.

Lebih jauh lagi, dalam sebuah asosiasi, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Pekerjaan dinamis dari Sumber Daya Manusia atau karyawan perusahaan adalah bagian dari hasil input untuk perusahaan dalam meraih visi misinya. Apabila di dalam suatu perusahaan terdapat SDM yang berkualitas dan mampu, sedangkan berbagai aset dalam perusahaan merupakan sumber daya tambahan yang digunakan dalam memahami tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Dengan cara ini, suatu perusahaan harus fokus sepenuhnya pada karyawan sebagai Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas, pemikiran, karya dan inovasi yang nantinya akan diperkenalkan kepada perusahaan untuk meraih prestasi yang perusahaan ingin tuju.

Dewasa ini, di seluruh dunia terjadi persaingan global, sebuah perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, diharapkan dapat meningkatkan presentasinya

dengan cara yang berbeda. Hal ini harus terlihat dari peningkatan atau penurunan dalam pelaksanaan pekerjaan dan fokus dari setiap karyawan atau bawahan. Prestasi atau tujuan kerja menjadi bagian perusahaan yang cukup fundamental, oleh karena itu dalam mencapai tujuan tersebut harus ditopang oleh aset yang besar. mengingat kebutuhan pekerjaan. Sebuah tugas memiliki kebutuhan khusus yang harus diselesaikan dalam mencapai tujuan yang disebut pedoman kerja.

Salah satu bagian dari pengawasan (SDM) adalah Wewenang. Menurut Robbins dan Judge (2013) administrasi adalah kapasitas untuk mempengaruhi pertemuan untuk mencapai mimpi atau mengemukakan tujuan. Menurut Handoko (2013) administrasi adalah metode yang terlibat dengan mempengaruhi atau menetapkan model oleh perintis kepada bawahannya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan otoritatif.

Perintis yang layak adalah perintis yang secara efektif membimbing dan menggerakkan individu dan kelompok untuk melakukan semua latihan yang diatur dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Otoritas harus melihat nilai dalam kualitas dan kekurangan yang diharapkan dari seorang individu secara mandiri serta aset mereka bekerja secara eksklusif serta aset mereka bekerja dalam partisipasi bersama dengan mendapatkan aset dan kekurangan individu.

Menurut Suharmono (2013) (dalam Putri, 2016) seorang cikal bakal dalam suatu asosiasi dianggap vital karena pionir berperan penting membantu meraih apa yang menjadi tujuan otoritatif (visi dan misi). Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dikarenakan pemimpin memiliki pengaruh dan kendali atas bawahannya. Model inisiatif ikut serta dalam mesukseskan para pemimpin untuk mampu mempengaruhi cara kerja karyawan. Cara berperilaku seorang pionir juga berpotensi

mempengaruhi kinerja pekerja. Salah satu investigasi inisiatif adalah terobosan otoritas.

Robbins (2013) menyatakan bahwa inisiatif terobosan adalah seorang pionir yang mendedikasikan kepeduliannya terhadap isu-isu yang dipandang oleh para pendukungnya dan kebutuhan kemajuan setiap pekerja dengan cara pemberian motivasi dan penghiburan yang diberikan untuk mencapai tujuannya. Otoritas terobosan ini benar-benar dicirikan sebagai administrasi yang jelas karena inisiatif ini benar-benar mengejar tujuan membimbing asosiasi ke tujuan yang belum pernah tercapai. Inisiatif terobosan pada dasarnya dapat membangun iklim yang mengilhami karyawan untuk mencapai tujuan hierarkis dan menumbuhkan minat dalam pekerjaan. Pelopor yang menerapkan inisiatif terobosan semacam ini umumnya akan mendorong para pengikutnya untuk memberikan pekerjaan melewati apa yang umumnya diharapkan, khususnya dengan mengubah visi, menjadi model, menawarkan bantuan, dan menghidupkan keinginan untuk berkembang, dan gaya ini akan mendorong eksekusi yang dominan. . juga, terbaik dalam asosiasi yang menghadapi permintaan untuk pembentukan kembali dan perubahan di dalam dan di luar iklim (Rego, et al, 2017).

Setiap perusahaan perlu melakukan survei langsung terhadap presentasi pekerjanya, hal ini direncanakan agar perusahaan mengetahui apakah dalam kurun waktu satu tahun pencapaian pelaksanaan karyawan bertambah atau berkurang. Dengan asumsi perusahaan mengalami ekspansi dalam presentasi pekerjanya, penting untuk mengikuti dan terus mengembangkan pameran besar ini. Kemudian lagi, dengan asumsi perusahaan sedang menghadapi kejatuhan, penting untuk mencari tujuan dan dampak dari penurunan eksekusi pekerja sehingga pelopor dapat bergerak maju untuk menggarap pameran karyawan yang telah berkurang.

Untuk lebih mengembangkan kinerja representatif, inspirasi diperlukan baik secara verbal maupun melalui aktivitas. Hafidzi dkk (2019: 52) mengungkapkan bahwa inspirasi merupakan pendorong paling dasar yang membuat seorang pekerja mau bekerja baik dalam kelompok maupun individu secara nyata dan jujur sehingga nantinya dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan hidup pegawai atau pekerja itu sendiri. Inspirasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) inspirasi adalah suatu daya yang mensugesti seseorang untuk bertindak yang pada dasarnya ada di dalam diri dan bersifat pasti. Inspirasi kerja diartikan sebagai faktor pendorong inspirasi/kegembiraan/penghiburan dalam bekerja.

Pada tahun 2020 hingga 2021, banyak perusahaan akan mengalami penurunan pekerjaan karena pandemi virus corona, salah satunya bidang industri perjalanan, tepatnya penginapan. Banyak penginapan harus ditutup karena tidak ada lagi pengunjung yang datang dan makanan serta tidak biasanya diisi untuk pertemuan perusahaan. Dampak dari persebaran tersebut sudah menyinggung negara Indonesia walaupun Pemerintah Pusat telah menetapkan peraturan supaya dampak persebarannya mengecil serta strategi di bidang ekonomi dan bantuan pemerintah daerah yang sangat mempengaruhi semua lapisan masyarakat membayar sedikit. pikiran untuk peringkat dan kelas dan lapisan kehidupan individu. Apalagi himbauan otoritas publik untuk tetap berada di dirumah, bekerja di rumah, bahkan belajar di rumah, dengan tujuan agar bisnis penginapan menghadapi efek samping kebangkrutan.

Penginapan Sinar 2 Sidoarjo merupakan salah satu penginapan yang terdampak pandemi virus corona. Penginapan Sinar 2 Sidoarjo hendaknya mengindahkan imbauan yang diberikan oleh otoritas publik dan menerapkan pola atau gaya hidup baru, misalnya menjaga jarak, mencuci tangan, memakai penutup, dan

menggunakan *hand sanitizer*. Akan tetapi, cara atau pola hidup yang belum biasa ini akan dapat mempengaruhi kinerja atau eksekusi pekerja.

Administrasi transformasional secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja namun mempengaruhi pemenuhan pekerjaan dan pemenuhan pekerjaan mempengaruhi pelaksanaan karyawan (Thoni dan Dodi 2017). Putri dan Budhi (2016) menunjukkan bahwa gaya inisiatif terobosan secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat gaya administrasi, pameran pekerja juga akan meningkat. Dalam pengujian spekulasi selanjutnya menunjukkan bahwa inspirasi kerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif, hal ini menunjukkan bahwa inspirasi kerja yang memadai akan lebih mengembangkan eksekusi pekerja. Arif et al (2020) menunjukkan bahwa gaya inisiatif inovatif dan budaya otoritatif berdampak pada eksekusi pekerja. Gaya administrasi mempengaruhi pelaksanaan representatif yang diselingi oleh inspirasi kerja.

Mengingat konsekuensi dari penelitian masa lalu dan hipotesis yang telah diperkenalkan, peneliti tertarik untuk mengkaji studi yang berjudul, **“Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi pada Masa Pandemi Covid-19 di Hotel Sinar 2 Sidoarjo”**

1.2. Rumusan Masalah

Dilihat dari landasan yang telah digambarkan, maka pengertian masalah dari penelitian, yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara tidak langsung?

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara tidak langsung?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara langsung?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara langsung?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara langsung?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara langsung?
7. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo secara langsung?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah yang telah digambarkan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui budaya perusahaan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo

5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo
7. Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sinar 2 Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Mengingat penelitian ini ingin meraih beberapa tujuan, maka wajar jika diharapkan dapat menyumbangkan manfaat bagi berbagai pihak.

Keuntungan dari studi ini yakni mencakup:

1. Bagi Peneliti

Memberi pengetahuan dan wawasan yang dapat memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama perkuliahan di kampus khususnya yang berhubungan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Sumber data bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya

3. Bagi Objek Penelitian

Bagi Hotel Sinar 2 Sidoarjo, masukan yang membangun diharapkan dapat dipetik dari penelitian hingga memberikan pengaruh positif bagi SDM yang semakin berkualitas dan bermutu.