BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus corona baru yang disebut SARS-CoV-2, WHO pertama kali mengumumkan virus baru ini pada tanggal 31 Desember 2019, menyusul laporan sekelompok kasus "virus pneumonia" di Wuhan, Republik Rakyat Cina (World Health Organization, 2021). Kasus pertama Covid-19 di Indonesia ditemukan pada Maret 2020. Usaha pengendalian penyebaran virus ini, dilakukan oleh Presiden Joko Widodo dengan melakukan kebijakan *lockdown*. (Alodokter, 2022). Pada masa pandemi seperti ini semua sektor masyarakat tentunya akan terdampak, apalagi sektor perekonomian yang merupakan dasar dari perputaran sumber pemasukan negara. Dalam sektor ekonomi dan bisnis, banyak perusahaan-perusahaan terdampak akibat kebijakan *Lockdown* dan beberapa masyarakat juga merasa takut akan tertularnya penyakit Covid-19 tersebut.

Adanya kebijakan lockdown mengakibatkan permasalahan yang dialami oleh perusahaan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Di setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia adalah faktor pengendali bagi sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia akan menjadi sumber keunggulan bersaing jika diatur secara baik dan benar, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) yang memiliki potensi untuk menjadi sumber keunggulan bersaing. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi, mengingat komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi/perusahaan (Subagyo, 2019).

Menurut Widarianti dan Sintaasih (2019), Karyawan yang punya komitmen terhadap organisasinya akan memiliki perilaku untuk mempertimbangkan tujuan dan manfaat organisasi menjadi salah satu dari tanggung jawabnya, mengambil resiko demi organisasi mereka dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi. Tidak maksimalnya komitmen karyawan dalam organisasi membuktikan kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, komitmen menjadi sulit untuk diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Dalam perusahaan terdapat bermacam-macam perilaku karyawan di lingkungan kerjanya diantaranya karyawan yang bertanggung jawab, berkinerja tinggi, dan menjaga nama baik organisasi.

Akan tetapi, dalam perusahaan juga terdapat karyawan yang hanya bersifat pasrah dan netral terhadap reputasi perusahaan, serta ada karyawan yang setiap hari perilakunya justru merusak reputasi organisasi baik disadari atau tidak. Perilaku karyawan tersebut dalam teori perilaku organisasi disebut dengan komitmen karyawan. Sikap dan perilaku karyawan setiap hari menunjukkan komitmennya terhadap organisasi, sehingga komitmen karyawan berbanding lurus dengan sikap dan perilaku karyawan. Karyawan dengan sikap dan perilaku menunjukkan komitmen yang tinggi, begitu pula sebaliknya sikap dan perilaku negatif karyawan menunjukkan komitmen yang rendah (Fuadi, 2015).

Salah satu cara mengetahui nilai komitmen karyawan dari suatu perusahaan adalah dengan melihat data absensi karyawannya. Hasil survei Gallup (2013) mengenai *work engagement* dari data tahun 2011 hingga 2012 di 94 negara menyebutkan bahwa 77 persen karyawan di Indonesia termasuk dalam kategori tidak memiliki keterlibatan, dan hanya sebesar 8 persen karyawan yang masuk dalam kategori memiliki keterlibatan.

Contoh kecil pada fenomena ini dapat dilihat pada data suatu perusahaan yang diteliti oleh Soetrisno dan Sutanto (2017) dengan melihat absensi karyawan pada perusahaan tersebut. jumlah persentase dari absensi karyawan perusahaan tersebut mencapai 14,35 persen, sedangkan standarnya jumlah persentase karyawan tidak boleh lebih dari 10 persen. Hal ini dapat dikatakan sebagai data yang tidak memuaskan bagi perusahaan tersebut (Kompas, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arista (2021) bahwa sebagian karyawan PT.BK belum menunjukkan kinerja yang optimal, ada beberapa karyawan sering tidak masuk kerja atau mangkir, datang terlambat, dan tingkat turnover yang cukup tinggi. PT. BK merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri baja di Jakarta, mereka berharap agar para karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, merasa memiliki, bersedia bekerja keras untuk kemajuan perusahaan, merasa nyaman dan tetap bertahan diperusahaan atau berkomitmen terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di bidang distribusi di Indonesia, salah satunya yaitu PT. Citra Usaha Lamindo yang berdiri sejak tahun 1998. Produk-produk yang didistribusikan adalah produk Popok Bayi (EQ Dry) dan Dewasa (Dr. P), Bedak biang keringat (*St. Luke' s Prickly Heat Powder*), Cream Pembesar Payudara (GIGA D) dll. Untuk *Coverage area* perusahaan ini telah mencakup hampir ke seluruh kota di Indonesia. Penelitian ini nantinya akan dilakukan oleh penulis di kantor cabang PT. Citra Usaha Lamindo yang beralamat di Jalan Alexindo RT.005/RW.016, Pondok Ungu, Bekasi Utara – Jawa Barat, Indonesia. Berikut terlampir tabel total absensi karyawan pada PT. Citra Usaha Lamindo Bulan Februari 2020 – Desember 2020:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT.Citra Usaha Lamindo Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Keja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
	(1)	(2)	1 X 2 = (3)	(4)	3 – 4 = (5)	4:3 x 100% = (6)
Januari	61	25	1525	91	1434	6%
Februari	60	24	1440	108	1332	8%
Maret	58	27	1566	318	1248	20%
April	56	25	1400	327	1073	23%
Mei	49	22	1078	364	714	34%
Juni	48	25	1200	480	720	40%
Juli	46	26	1196	390	806	33%
Agustus	47	26	1222	479	743	39%
September	47	26	1222	540	682	44%
Oktober	47	26	1222	512	710	42%
November	47	26	1222	458	764	37%
Desember	47	27	1269	545	724	43%
Rata-rata	**51,08**	**25,42**	**1296,83**	**384,33**	**912,50**	**31%**

Sumber : Data PT. Citra Usaha Lamindo, 2020

Tabel 1.1 diatas diambil dari jumlah data karyawan yang ada pada perusahaan PT. Citra Usaha Lamindo pada tahun 2020. Total karyawan tersebut sudah termasuk dengan karyawan yang sudah keluar dan karyawan yang baru masuk. Dari tabel diatas bisa dilihat persentase rata-rata dari absensi karyawan pada tahun 2020 mencapai 31 persen, dengan abesensi tertinggi yang terjadi pada bulan September 2020 sebesar 44 persen. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno dan Sutanto (2017) dikatakan bahwa jumlah persentase absensi karyawan tidak boleh lebih dari 10 persen. Dari banyaknya variabel yang memengaruhi koitmen karyawan, pada penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yaitu mengenai *self-efficacy*, pemberdayan karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Alasan mengapa peneliti memilih ketiga variabel di atas karena penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Suardani dan Supartha, 2018) yang membahas mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, kepemimpinan transformasional, dan keadilan karyawan, terhadap komitmen karyawan. Penelitian tersebut terdapat permasalahan yaitu banyaknya karyawan yang merasakan adanya ketidakpastian atas pekerjaannya sebab penerapan sistem kontrak kepada seluruh karyawan. Indikasi rendahnya komitmen karyawan dapat diketahui melalui data komitmen normatif karyawan. Terdapat 66,7 persen karyawan mengatakan berpindah-pindah perusahaan merupakan hal yang wajar dan apabila mendapatkan karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain maka dapat dijadikan alasan yang tepat untuk keluar dari organisasi.

Adanya pemberdayaan karyawan mampu membuat karyawan merasa nyaman ketika mereka terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan, dan karyawan akan merasa puas karena memilik banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang mengarah pada tingginya komitmen karyawan (Widiyastuti, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyastuti (2021), menunjukkan pemberdayaan karyawan, berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Karyawan akan bekerja dengan nyaman dan betah, ketika diperdayakan dengan baik, karyawan mampu mengetahui tanggung jawab pekerjaan pada perusahaan, memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta merasa menjadi bagian keluarga perusahaan.

Pemberdayaan karyawan dapat berjalan lancar ketika organisasi memiliki seorang pemimpin yang kompeten, pengaruh dari seorang pemimpin merupakan hal penting untuk membangun komitmen karyawan. Menurut Suwatno (2019), kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap aktivitas dan keberlangsungan organisasi, sehingga kepemimpinan menjadi salah satu kunci sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin yang tidak ahli dalam mengantisipasi dan memberikan respon yang tanggap terhadap perubahan akan memperlambat organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, yang mengakibatkan kinerja organisasi tidak dapat meningkat dengan optimal.

Salah satu gaya kepemimpnan yang dibutuhkan perusahaan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan dengan visi yang jelas dan pandangan yang menyeluruh mengenai bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan target telah tercapai. Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi (Suwatno, 2019). Komitmen karyawan dapat ditingkatkan apabila atasan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik salah satunya adalah atasan mampu memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan.

Seorang pemimpin sebagai pengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan harus mampu memperdayakan sumber dayanya secara optimal. Sumber daya manusia memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda di setiap individu sehingga seorang pemimpin tidak boleh membuat suasana lingkungan kerja menjadi jenuh agar setiap karyawan dapat berkembang serta berkomitmen terhadap organisasinya. Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian otonomi, kepercayaan terhadap karyawan, wewenang, dan mendorong karyawan untuk memiliki andil dalam pengambilan keputusan serta mengembangkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan pada suatu perusahaan (Indra Aulia, 2020).

Munculnya *trend insecure* khususnya dikalangan millenial menjadi kebaruan atau *research gap* dalam penelitian ini. *Insecure* adalah istilah untuk menggambarkan perasaan tidak aman, dan membuat seseorang menjadi gelisah, takut hingga tidak percaya diri. *Insecure* bisa disebabkan oleh tekanan diri sendiri maupun orang lain (Zakaria et al., 2019). Dalam dunia kerja hal tersebut dikenal dengan istilah *job insecurity*, kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak aman dan berpotensi membuat karyawan memiliki keinginan atau pemikiran untuk keluar. Bukti empiris yang dinyatakan oleh De Witte dan Naswall menunjukan bahwa pekerja tidak tetap memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi daripada pekerja tetap (Zakaria et al., 2019).

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan di perusahaan. Perbedaan hasil penelitian dari banyaknya penelitian yang telah dilakukan membuat penelitian ini menarik untuk dilakukan. *Job insecurity* bisa diminimumkan ketika individu mempunyai keyakinan untuk melaksanakan hal yang telah menjadi tangung jawabnya. Sebab itu, *self-efficacy* diperlukan untuk mengurangi dampak negatif dari *job insecurity* (Saputri dan Zakiy, 2021). Permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk menjadikan *self-efficacy* sebagai kebaruan dari penelitian ini.

Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* rendah akan mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan orang tersebut tidak akan melakukan usaha apapun untuk mengatasi masalah yang ada, karena mereka meyakini bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan berdampak apapun. Sedangkan orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan mampu menentukan suatu tujuan dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020), terbukti bahwa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap komitmen karyawan di The Rich Jogja Hotel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketika self-efficacy meningkat maka terjadi peningkatan pula pada tingkat komitmen karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "**Pengaruh *Self-Efficacy*, Pemberdayan Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19**" (**Studi pada PT. Citra Usaha Lamindo Cabang Bekasi**).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberdayan karyawan terhadap komitmen karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy*, pemberdayan karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen karyawan.
2. Mengetahui pengaruh pemberdayan karyawan terhadap komitmen karyawan.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan.
4. Mengetahui pengaruh *self-efficacy*, pemberdayan karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti mengenai pengaruh *self-efficacy*, pemberdayan karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan dan pengetahuan baru mengenai pengaruh *self-efficacy*, pemberdayan karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan.

3. Bagi Masyarakat

   Hasil penelitian ini dapat menjadi pandangan dan pengetahuan bagi masyarakat serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik membahan mengenai self-efficacy, pemberdayan karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen karyawan.