

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Universitas Komputer Indonesia merupakan salah satu perguruan tinggi yang banyak dikenal dengan kemahirannya di bidang IT & Komputerisasi, selain itu UNIKOM juga telah meraih beberapa penghargaan Internasional. Sebagaimana universitas pada umumnya UNIKOM memiliki struktur organisasi dari mulai rektor hingga staf.

Banyak hal yang harus di perhatikan dalam mengelola organisasi salah satunya adalah sumber daya. Sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola sistem yang ada di dalam organisasi tersebut demi kelancaran dan tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan, *Self efficacy*, *Self esteem* merupakan beberapa faktor yang jika diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat berjalan efektif dan efisien.

UNIKOM sebagai lembaga pendidikan sekaligus lembaga bisnis tentu memiliki organisasi guna menata komando dari mulai pimpinan sampai karyawan. Sebagai puncak kasta organisasi, pemimpin diharuskan memiliki gaya tersendiri dalam memimpin. Kepemimpinan transformasional adalah salah satunya, kepemimpinan transformasional yang berhasil dapat mempengaruhi psikologis serta kepuasan kerja karyawan yang berada di organisasi. Pada UNIKOM para karyawan mendapat inspirasi yang tinggi dari pemimpinnya, mereka didorong untuk fokus pada pekerjaan mereka demi tercapainya tujuan organisasi dan dengan

adanya kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada para karyawan secara positif akan berpengaruh terhadap organisasi.

*Self efficacy* merupakan perasaan yang dimiliki oleh setiap individu tentang dirinya sendiri yang berkaitan salah satunya dengan prestasi, dan hubungan antar rekan kerja. Sedangkan *Self Esteem* merupakan sesuatu yang mendasar pada diri setiap individu yang berhubungan dengan penghargaan kepada diri sendiri dan biasanya meyakinkan bahwa individu tersebut berharga.

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan di dalam lingkungan kerja atas peran karyawan tersebut mencapai tujuan perusahaan dan terpenuhi dengan baik. Kepemimpinan juga termasuk di dalam proses memberi contoh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh baik kepada karyawan atau bawahan yang dipimpin serta memberikan masukan positif untuk mencapai tujuan.

Pada umumnya organisasi membutuhkan kerangka kerja yang layak dan baik, yang berarti dapat berubah dan juga dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang terjadi, sehingga organisasi dapat tetap bertahan, dan diatur untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Organisasi yang baik dapat menemukan jawabannya dengan SDM organisasi yang berkualitas. Secara praktis semua organisasi akan mempertahankan yang mereka ciptakan. Sejalan dengan ini, organisasi diminta untuk secara konsisten memajukan pelaksanaan, pembayaran, inspirasi, termasuk pemenuhan pekerjaannya. Sejumlah variabel dapat

memengaruhi eksekusi pekerja, termasuk kepemimpinan transformasional, *self efficacy* (kecukupan diri), dan *self esteem* (kepercayaan diri). Berbagai jenis hambatan akan dialami oleh karyawan, untuk dapat bekerja dengan baik pemimpin harus memiliki opsi untuk mempengaruhi bawahan, mengoordinasikan dan memutuskan perubahan di dalam pelaksanaan karyawan untuk meningkatkan hal-hal yang lebih baik sehingga karyawan percaya pada diri mereka sendiri untuk memiliki opsi dan melakukan tugas sesuai kapasitas yang mereka miliki.

Akan tetapi belakangan ini dunia digemparkan oleh kehadiran virus Covid-19 atau yang biasa dikenal dengan sebutan Corona virus. Virus yang berasal dari Wuhan di China ini telah menyebar ke banyak negara termasuk di Indonesia, Dan virus ini juga telah banyak menelan korban. WHO telah menetapkan Covid-19 sebagai pandemi dunia, Di Indonesia, pemerintah telah menerapkan Social Distancing yang bertujuan untuk mencegah penularan Coronavirus di masyarakat. Dan pandemi ini pun ikut berpengaruh pada aktivitas bisnis yang dilakukan UNIKOM yang membuat rektor selaku pemimpin mengharuskan mahasiswa *study from home* juga seluruh jajaran dosen dan karyawan diwajibkan pula *work from home*. Hal ini secara langsung berpengaruh pada performa kerja karyawan, dan pada akhirnya berpengaruh pula ke kepuasan kerja karyawan. Penulis akan membahas jajaran lengkap kepuasan kerja serta efek pandemi ini kepada kepuasan kerja karyawan di UNIKOM. Pada hal ini karyawan merasa bahwa dirinya kurang mampu untuk melaksanakan beberapa pekerjaan yang disebabkan berbagai faktor. Jika seorang karyawan memiliki *self efficacy* dan *self esteem* yang tinggi dimana karyawan tersebut merasa yakin atas kemampuan yang dimiliki maka akan

mendukung kinerjanya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pada variabel Kepemimpinan Transformasional, terdapat fenomena pada salah satu indikator dimana karyawan merasa pemimpin belum memperhatikan atas keperluan yang dibutuhkan oleh karyawan selama bekerja di masa Covid-19. Sedangkan pada variabel *Self Efficacy* pada indikator *Dimensi Generality* menunjukkan fenomena bahwa selama bekerja di masa Covid-19 karyawan masih belum yakin dengan kemampuan yang dimilikinya. Kemudian pada variabel *Self Esteem* menunjukkan fenomena bahwa karyawan merasa tidak memiliki prestasi selama bekerja di masa covid-19. Dan pada variabel kepuasan kerja terdapat fenomena bahwa karyawan masih belum mendapatkan perhatian dari organisasi.

Penulis melakukan No. awal menggunakan *GoogleForm* kepada pegawai UNIKOM. Berikut adalah hasil responden survei yang sudah diisi oleh karyawan UNIKOM.

**Tabel 1.1 Hasil Awal Mengenai kepemimpinan transformasional**

No.	Indikator	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Pengaruh ideal	Apakah pemimpin memprioritaskan kebutuhan yang diperlukan karyawan diatas keperluan pribadi pada masa covid-19?	3	30%	7	70%
2.	Motivasi yang inspiratif	Apakah pemimpin memberikan inspirasi kepada No. pada saat bekerja di masacovid-19?	4	40%	6	60%
3.	Stimulasi intelektual	Apakah pemimpin selalu berinovasi dan	9	90%	1	10%

		memberikan solusi yang kreatif dalam memecahkan masalah di masa covid-19?				
4.	Perhatian yang bersifat individual	Apakah pada masa covid-19 pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung pelaksanaan kerja?	6	60%	4	40%

Berdasarkan tabel 1.1 dari No. responden karyawan UNIKOM menunjukkan fenomena pada indikator Pengaruh Ideal, dimana karyawan merasa pemimpin belum memperhatikan atas keperluan yang dibutuhkan oleh karyawan selama bekerja di masa Covid-19.

**Tabel 1.2 Hasil Awal Mengenai terkait *Self Efficacy***

No.	Indikator	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Dimensi <i>Magnitude</i>	Apabila diberi pilihan, pada saat bekerja dimasa covid-19 No. akan memilih tugas yang lebih mudah dari pada tugas yang cenderung lebih menantang bagi No.?	4	40%	6	60%
2.	Dimensi <i>Strength</i>	Apakah No. selalu dapat menyelesaikan pekerjaan pada masa covid-19?	6	60%	4	40%
3.	Dimensi <i>Generality</i>	Apakah selama bekerja di masa covid-19 No. yakin	8	80%	2	20%

		terhadap kemampuan yang No. miliki?				
--	--	-------------------------------------	--	--	--	--

Berdasarkan tabel 1.2 atas menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa kesulitan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja di masa Covid-19 ini.

**Tabel 1.3 Hasil Awal Mengenai *Self Esteem***

No.	Indikator	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	<i>Power</i>	Apakah No. dapat mengatur emosi dan tensi untuk No. dan rekan kerja No. pada saat bekerja di masa covid-19?	7	70%	3	30%
2.	<i>Significance</i>	Apakah No. merasa jika rekan kerja No. membantu kesulitan yang No. alami selama bekerja di masa covid-19?	8	80%	2	20%
3.	<i>Virtue</i>	Apakah selama bekerja di masa covid-19 No. menerapkan prinsip keagamaan dalam melakukan pekerjaan?	9	90%	1	10%
4.	<i>Competence</i>	Apakah No. merasa memiliki prestasi berdasarkan keberhasilan yang No. peroleh selama bekerja di masa covid-19?	1	10%	9	90%

Berdasarkan tabel 1.3 atas menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki

prestasi pada masa Covid-19.

**Tabel 1.4 Hasil Awal Mengenai Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Fenomena	Ya	%	Tidak	%
1.	Pekerjaan itu sendiri	Apakah No. merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan selama bekerja dimasa covid-19?	4	40%	6	60%
2.	Gaji	Apakah kebutuhan No. selalu terpenuhi dengan gaji yang dimiliki selama bekerja dimasa covid-19?	6	60%	4	40%
3.	Rekan kerja	Bilamana dibutuhkan rekan kerja No. selalu memberikan bantuan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan agar tepat pada waktunya?	9	90%	1	10%
4.	Promosi	Apakah No. sudah merasa puas dengan jabatan No. saat ini?	7	70%	3	30%
5.	Pengawasan	Apakah No. diberikan bantuan dari organisasi baik materi maupun non materi selama bekerja di masa covid-19?	9	90%	1	10%

Berdasarkan tabel 1.4 No. kepuasan kerja pada karyawan UNIKOM pada

masa Covid-19 No. statistik dari responden.

Pada penelitian ini penulis hanya meneliti pada saat pandemi Covid-19. Jika diterapkan sesudah atau sebelum pandemi mungkin akan ada perbedaan hasil dari penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI MASA COVID-19 (Studi Kasus pada karyawan UNIKOM)”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yang dirasakan oleh penulis antara lain.

1. Ada indikasi di masa Covid-19 pemimpin belum memprioritaskan kebutuhan – kebutuhan karyawan.
2. Ada indikasi di masa Covid-19 terdapat karyawan yang masih lebih memilih pekerjaan yang cenderung mudah daripada yang lebih menantang.
3. Ada indikasi beberapa karyawan masih belum merasa membuat prestasi dalam bekerja di masa Covid-19.
4. Ada indikasi bahwa selama masa Covid-19 karyawan belum merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan selama bekerja .



### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian yang dikemukakan oleh penulis, penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* dan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
2. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
3. Bagaimana *self efficacy* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
4. Bagaimana *self esteem* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
5. Bagaimana peran kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan *self esteem* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Pada penelitian ini penulis bermaksud mengumpulkan data dan juga berbagai informasi terkait kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan *self esteem* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19, penulis juga ingin menerapkan ilmu yang didapat selama penelitian berlangsung.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan penelitian yang ingin penulis sampaikan antara lain :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem*, dan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
2. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid19
3. Untuk mengetahui *self efficacy* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
4. Untuk mengetahui *self esteem* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19
5. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan *self esteem* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan UNIKOM di masa Covid-19

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan dari penelitian ini antara lain untuk menjabarkan pelaksanaan penelitian yang dilakukan penulis serta memberikan masukan agar dijadikan pertimbangan kepada UNIKOM untuk kedepannya dan juga dapat bermanfaat bagi para pembaca.

### 1.4.2 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, memberikan referensi kepada peneliti baru, menambah wawasan bagi peneliti, dapat dijadikan acuan terhadap pengembangan maupun penelitian yang serupa.

### 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Dipati Ukur No.112-116, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132

#### 1.5.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1.5 Waktu Penelitian**

No.	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2020											
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September				
1.	Pengumpulan data	■	■	■									
2.	Pencarian data		■	■	■								
3.	Bimbingan			■	■	■							
4.	Penulisan laporan				■	■	■						
5.	Sidang usulan						■						

