

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. ABC Berdiri di Jakarta pada tanggal 27 Mei 1998 Akta Pendirian nomor 8 yang dikeluarkan oleh Notaris Ny. Sri Artati, SH. PT. ABC merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perencanaan, konstruksi, instalasi dan pemeliharaan sarana telekomunikasi yang berkantor pusat di Jl. Taman Bintaro No.10 Sektor 1 Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan. PT. ABC dalam menjalankan perusahaannya sejak tahun 2002 telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu yang disusun sesuai standar internasional ISO 9001 : 2000 yang telah dilakukan penyesuaian / ditingkatkan ke standar ISO 9001:2008 yang didapat dari badan sertifikasi. Adapun kebijakan mutu yang diterapkan pada perusahaan yaitu Perangkat dan Jasa Pemeliharaan yang mampu memberikan jaminan atas mutu pelayanan demi tercapainya kepuasan Pelanggan sebagai komitmen seluruh level organisasi yang berpedoman pada pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu Perusahaan serta pemenuhan terhadap standar Internasional ISO 9001 : 2008. Khusus dalam melaksanakan pekerjaan instalasi jaringan, perusahaan PT. ABC menggunakan Sistem Manajemen Mutu berdasarkan kriteria CIQS 2000 : 2009 yang dikeluarkan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia.

1.1.2 Visi Misi dan Tujuan Perusahaan

Posisi dan peran PT. ABC dalam konteks pengelolaan industri telekomunikasi di Indonesia dituangkan dalam statement Visi, Misi dan Tujuan perusahaan sebagai berikut :

Visi

Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui efisiensi kerja yang didukung oleh pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan menerapkan system mutu yang melibatkan seluruh karyawan untuk senantiasa melakukan peningkatan mutu yang berkesinambungan

Misi

1. Memberikan dan menyediakan jasa yang diperlukan oleh pelanggan secara maksimal melalui pengelolaan sumber daya secara optimal.
2. Memperluas jangkauan layanan bidang usaha melalui pola pemasaran yang inovatif, efektif dan profesional.
3. Mengembangkan SDM yang profesional.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keuntungan kepada pemegang saham melalui pengelolaan usaha yang efektif dan efisien.
5. Mengembangkan pola kerja sama dengan memperkuat networking.

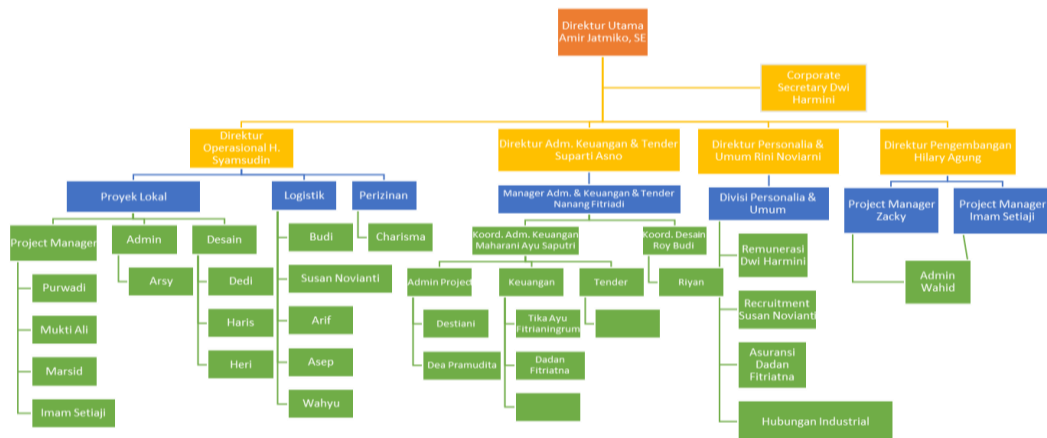
Tujuan

1. Memberikan kualitas layanan yang tepat waktu, tepat mutu (sesuai spesifikasi teknis) dan tepat harga (bersaing dan wajar).
2. Menanamkan kepercayaan mitra kerja.
3. Meningkatkan pendapatan usaha dan laba bersih perusahaan.
4. Meningkatkan kesejahteraan SDM perusahaan.

1.1.3 Budaya Perusahaan

Orientasi pada kepuasan pelanggan dengan memberikan jaminan atas mutu pelayanan jasa, berdasarkan semangat kerjasama, komunikasi dan interaksi yang positif diantara unit kerja dan mitra usaha untuk mencapai hasil yang optimal.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT ABC

Sumber: PT. ABC, 2018

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha di Indonesia terutama pada perusahaan-perusahaan saat ini semakin pesat dengan adanya persaingan dari berbagai perusahaan. Kompetisi global era kini tentunya kesiapan untuk berubah tanpa jeda dari setiap insan industri. Munculnya persaingan tersebut, menyebabkan masing-masing perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan strategi agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Kondisi pandemi covid-19 yang sedang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia, tentunya membuat perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir (Purwanto *et al.*, 2020). Oleh karena itu, perusahaan melakukan langkah-langkah praktis dan strategis untuk membawa organisasi keluar dari jurang krisis yang nyaris menenggelamkan sebagian perusahaan yang tidak menyiapkan diri dengan baik.

Salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi aktivitas bisnis perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut. Menurut Head of Brand & Reputation Management Niagahoster, Ayunda Zikrina menyatakan dalam acara diskusi virtual “Pandemi ini menyadarkan kita bahwa peran industri bukan hanya untuk menyerap tenaga kerja, tetapi juga

mengembangkan dan mengelola karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut”(sumber:<https://mediaindonesia.com>). Sementara menurut Sedarmayanti (2017:3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas SDM yang ada didalamnya.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dapat menjadi modal agar perusahaan tersebut mampu bersaing secara positif dengan perusahaan sejenis melalui pencapaian kinerja dan prestasi kerja (Gabriyella *et al.*, 2018). Hal ini sejalan dengan Anitha dan Kumar (2016) yang menyatakan kinerja karyawan adalah mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Dengan kata lain, kontribusi karyawan yang berkualitas sangat menentukan maju atau mundurnya organisasi. Jika dilihat dari pendapat ahli di atas, kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan berbanding lurus terhadap kesuksesan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi tiga belas faktor, yaitu: rancangan kerja, pengetahuan, skill karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Narande dan Kasmir, 2017).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. (Doni, 2013). Selain itu setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Sehingga sumber daya manusia

dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis dan semua itu akan berdampak pada kinerja organisasi (Doni, 2013).

Dengan adanya kondisi pandemi covid-19 yang terjadi diseluruh dunia yang mengakibatkan terganggunya seluruh sistem yang ada dan menyebabkan terjadinya masalah baik pada perusahaan, organisasi, perorangan. Kondisi ini berimbas pada capaian target perusahaan PT ABC, dimana berdasarkan data yang di dapat menunjukkan bahwa capaian perusahaan mengalami fluktuasi yang tajam dikarenakan kinerja karyawan yang rendah memberikan hasil pekerjaan yang kurang baik sehingga perusahaan mengalami ketidakstabilan.

Tabel 1.1

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 s.d 2021

No	Uraian	Keterangan	2018		2019		2020		2021
			SMT I	SMT II	SMT I	SMT II	SMT I	SMT II	SMT I
1	Pendapatan Usaha	Target	120.000.000.000	120.000.000.000	150.000.000.000	150.000.000.000	165.000.000.000	165.000.000.000	165.000.000.000
		Capaian	135.589.346.100	129.280.053.417	170.847.369.396	155.819.250.746	67.367.829.120	120.158.219.450	89.120.184.153
		Realisasi	113%	107%	114%	104%	40,82%	72,82%	54,12%

Sumber: PT ABC, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2020 capaian kinerja perusahaan yang direalisasikan tidak mencapai target dari target yang ditentukan. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan PT ABC terhadap capaian perusahaan mengalami penurunan. Fenomena ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT ABC terbilang belum optimal dikarenakan kinerja karyawan membuat perusahaan tidak mencapai target yang ditentukan. Terlihat pada tahun 2018 - 2019 hasil realisasi yang didapatkan perusahaan melampaui target yang ditentukan. Sementara pada tahun 2020 - 2021 hasil realisasi perusahaan mengalami penurunan sangat besar, dimana pada tahun 2020 semester pertama perusahaan hanya dapat merealisasikan 40,82% dari target perusahaan dan pada semester kedua perusahaan hanya dapat merealisasikan 72,82%, hal ini membuat perusahaan diprediksi tidak mampu membayar salary karyawan selama enam bulan kedepan. Sementara pada tahun 2021 semester pertama PT ABC hanya dapat merealisasikan 54,12% dari target yang ditentukan, ini menunjukkan kinerja perusahaan di tahun 2021 masih belum sesuai harapan.

Individu yang tergabung dalam sebuah organisasi memiliki karakter kepribadian tertentu yang sudah melekat dan mempengaruhi perilaku ditempat kerja. Perbedaan karakter tiap karyawan diharapkan organisasi memahami dan dapat menempatkan pada pekerjaan yang sesuai. Seorang pemimpin harus dapat mengenali kepribadian setiap karyawannya, agar dapat tercapainya suatu kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Namun banyak pemimpin yang tidak mengetahui kepribadian karyawannya sehingga dapat merugikan organisasi, contohnya tidak disiplinnya kerja, kelalaian kerja, dan kecelakaan kerja (Ayundea, 2018).

Dalam suatu organisasi peran seorang pemimpin sangatlah penting, karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah dibutuhkan pemimpin yang dapat meningkatkan semangat kerja, bijaksana, dapat mengarahkan, dan meningkatkan kinerja para bawahannya. Perusahaan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama (Putra, 2013).

Pemimpin yang memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada, kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dan dapat mengoreksi segala kelemahan, serta membawa organisasi kepada tujuan yang disepakati merupakan pemimpin yang memiliki kualitas sangat baik (Priansa 2016:140). Menurut Hasibuan (2017) didalam jurnal *The Asia Pacific Journal of Management Studies* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berarti penentu kecepatan mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi yang paling ekstrim. Akan tetapi apabila pemimpin membuat karyawan tidak memiliki semangat dorongan dari atasan, karyawan yang merasa semakin tertekan dan merasa bingung dalam pengambilan keputusan masalah analisis serta mengerjakan seadanya dapat berakibat kurang maksimalnya hasil pekerjaan

karyawan. Faktor pemimpin bisa dikaitkan dengan gaya kepemimpinan atau leadership, Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keahlian guna mempengaruhi secara konstruktif pada pengikutnya guna mengerjakan suatu upaya kooperatif mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 5 berdasarkan keperibadian menurut Robert Albanese (2011) yaitu gaya kepemimpinan kharismatis, otokratis, demokratis, Paternalistik dan Militeristik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 September 2021 bertempat di kantor perusahaan PT ABC, Menurut Manager Sumber Daya Manusia PT ABC, dalam situasi pandemik merupakan situasi yang sangat *challenging* bagi perusahaan, oleh karena itu pada tahun 2020 tanggal 1 Maret perusahaan mengubah gaya kepemimpinan yang semula menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menjadi gaya kepemimpinan otokrasi untuk mengatasi dampak dan situasi yang dihadapi perusahaan terhadap para dengan harapan dapat mengawal target perusahaan yang sudah ditetapkan agar perusahaan masih dapat berjalan dengan optimal dan bukan hanya sampai mencapai target tapi harus bisa melampaui. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan satu arah. Seorang pemimpin otokratis akan mengarahkan orang lain untuk mencapai visinya. Pemimpin cenderung memegang kontrol dan mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat orang lain. Pemimpin otokratis cenderung ditakuti oleh pegawainya. Sikap pemimpin yang tegas sering disalahartikan sebagai bentuk emosi atau dianggap terlalu kaku. Meskipun gaya otokratis paling tidak disukai, tapi gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk pengambilan keputusan di saat kritis (Jurnal Entrepreneur, 2020). Menurut Rivai (2003) kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan Bhargavi dan Yaseen (2016) yang menyatakan bahwa gaya otokrasi diperlukan bahkan sangat penting untuk diterapkan apabila pemimpin sedang menghadapi krisis atau masalah mendesak yang membutuhkan tanggapan segera seperti di masa pandemi sekarang ini.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara Manager Sumber Daya Manusia PT ABC pada tanggal 15 September 2021 bertempat di kantor perusahaan PT ABC, pengelolaan sumber daya manusia dimasa pandemik menjadi tantangan tersendiri dalam proses operasional PT ABC, hal ini dikareanakan karyawan seringkali tidak berhasil mencapai target yang ditentukan dan juga sering kali mengalami kurang kondusifnya situasi kerja serta banyaknya konflik internal. Gaya Kepemimpinan yang tidak diterapkan secara baik oleh atasan memicu timbulnya batasan besar antara karyawan dengan pimpinan sehingga mengganggu rasa nyaman karyawan dan menghambat proses operasional. Pola komunikasi yang buruk juga mempengaruhi dari penilaian atasan yang tidak objektif, sehingga banyak terjadi perbedaan pendapat terhadap karyawan dari PT ABC dan secara tidak langsung akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal dari setiap target yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Organisasi yang cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah organisasi yang bertahan. Indonesia telah memasuki babak baru penanganan Covid-19, yaitu new normal. Orang bisa melanjutkan aktivitas, bekerja dan beribadah seperti biasa, namun menggunakan desain baru. Menurut Leres dan Nindya (2021) Perubahan budaya sistem kerja dimasa pandemi termasuk kedalam *innovative change* karena organisasi mencoba melakukan perubahan dengan penyesuaian inovasi dengan pembaharuan dari kondisi manual menjadi teknologi yang nantinya bisa meningkatkan kinerja organisasi. Untuk berhasil mengelola perubahan organisasi diperlukan peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang muncul. Artinya perubahan harus menargetkan perubahan perilaku manusia dan proses organisasi, sehingga perubahan yang dapat dilakukan lebih efektif dalam menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel. Perubahan lain yang terjadi saat ini termasuk perubahan ketatalaksanaan. Perubahan ketatalaksanaan diantaranya kebijakan, prosedur atau metode, desain interior yang pada akhirnya perubahan ini akan mempermudah cara kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara Manager Sumber Daya Manusia PT ABC pada tanggal 15 September 2021 bertempat di kantor perusahaan PT ABC dalam

masa pandemic perusahaan PT ABC diharuskan untuk mulai beradaptasi dalam penyesuaian kondisi saat ini. Perubahan organisasi yang dilakukan perusahaan diharapkan menjadi lebih tangguh dan relevan sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup, yang diharapkan tetap unggul dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi. Konsekuensi dari perubahan organisasi adalah penerapannya yang memerlukan waktu cukup lama dan resiko yang bisa saja muncul ketika implementasi tersebut berjalan, seperti adanya perubahan tanggung jawab, resistensi pegawai, perlunya keselarasan perubahan dengan budaya, dan komunikasi mengenai perubahan itu sendiri. Resiko tersebut harus dapat diatasi oleh organisasi agar dapat menetapkan, mengelola dan mengukur kesiapan pegawai untuk berubah sehingga implementasi dapat berjalan dengan efektif.

Survey dari (Deloitte, 2020) menjelaskan bahwa dimasa pandemi ini, menuntut penyedia kerja untuk memahami situasi yang sedang berlangsung. Sebab berbagai kendala baru mampu mengusik pemikiran karyawan saat sedang bekerja, bahkan membawa pada keadaan stres. Pemberlakuan *work from home* sebagai pembentukan budaya organisasi baru menggiring fokus utama organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya dengan turut memperhatikan aspek psikologis mereka. Menurut Klynveld, Peat, Marwick, Goerdeler (KPMG, 2020) dampak dari covid-19 yang mengharuskan para karyawan untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*) akan berpengaruh terhadap gangguan operasi bisnis yang mengakibatkan berbagai penundaan akibat masalah koordinasi dan komunikasi. Artinya, peningkatan signifikansi dan tuntutan terhadap perubahan organisasi ini memiliki korelasi erat, salah satunya pada keterbentukan keterlibatan karyawan. Dimana, jika sebelumnya karyawan beraktifitas di kantor dengan fasilitas yang menunjang, keadaan yang kondusif, dan pola kerja yang telah berulang, kini karyawan harus bekerja dari rumah dengan seperangkat budaya organisasi baru. Hal ini jelas menjadi sebuah tantangan bagi pemilik organisasi maupun karyawan, dalam proses adaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara signifikan akibat pandemi covid-19.

Tabel 1.2

Tabel Perbandingan Perubahan Organisasi Sebelum dan Saat Pandemi

Karakteristik	Sebelum Pandemi	Saat Pandemi
Struktur (mekanisme koordinasi)	Work From Office / Onsite (Cepat)	Work From Home / Online (Lambat)
Teknologi	Manual	Digital
Penataan Fisik	Padat	Berjauhan
SDM	Bebas	Terbatas

Dengan adanya perubahan organisasi ini, kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan budaya organisasi yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi PT ABC. Perubahan yang dilakukan organisasi pada dasarnya mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2012:763).

Perusahaan dalam meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Artinya perubahan organisasi harus diarahkan pada perubahan perilaku manusia dan proses organisasional, sehingga perubahan organisasi yang dilakukan dapat lebih efektif dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel. Pertimbangannya, dengan diterapkannya modernisasi administrasi, akan terjadi perubahan organisasi dan perubahan itu sendiri tidak akan berhasil jika ada hambatan yang datang dari manusia yang terlibat di dalamnya. Demikian juga halnya jika kebiasaan manusia dan budaya organisasinya tidak diubah, perubahan organisasi tidak akan berhasil (Utami, dkk., 2017). Akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh penulis dari Manager Sumber Daya Manusia PT ABC terjadi peningkatan yang tinggi terhadap absensi karyawan dan keterlambatan kerja pada perusahaan PT ABC sepanjang tahun 2020 - 2021. Hal ini dikarenakan adanya perubahan sistem absensi yang dimana manual menginputkan di kantor menjadi absensi digital menggunakan aplikasi sehingga

karyawan menjadi belum terbiasa, dan kurangnya control terhadap absensi menjadikan absensi karyawan dan keterlambatan kerja menjadi memprihatinkan.

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan Tahun 2020 – 2021

Kategori	Jumlah Karyawan	2020														Jml	%	2021						Jml	%
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb			Mar	Apr	Mei	Jun				
Sakit	100	2	5	1	2	6	1	10	10	5	8	15	10	75	6,25%	18	3	7	4	15	8	55	9,1%		
Izin		-	-	4	-	3	-	5	-	1	-	-	4	17	1,41%	-	-	10	-	3	-	13	2,1%		
Alfa		-	-	5	-	10	-	-	15	-	4	3	19	56	4,66%	-	16	24	-	18	-	58	9,66%		

Sumber: PT ABC, 2021

Tabel 1.4

Data Keterlambatan Kerja Karyawan 2020 – 2021

Tahun	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%
2020	Jan	22	-	0%
	Feb	20	4	20%
	Mar	22	1	4,5%
	Apr	21	9	42,85%
	Mei	18	2	11,11%
	Jun	22	10	45,45%
	Jul	23	14	63,63%
	Ags	21	8	38,09%
	Sep	22	15	68,18%
	Okt	21	4	19,04%
	Nov	21	9	42,85%
	Des	21	5	23,80%
2021	Jan	20	10	50%
	Feb	20	3	15%
	Mar	23	13	56,52%
	Apr	22	17	77,27%
	Mei	21	8	38,09%
	Jun	22	13	59,09%

Sumber: PT ABC, 2021

Melihat perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan perusahaan atau organisasi lain. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing – masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi, maka kemungkinan besar perusahaan juga akan mampu bertahan dan berkembang (Hasanah dan Aima. 2017).

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Hadi, 2018) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahbana Citra Mandiri di Tenggarong, akan tetapi penelitian yang dilakukan (Kevin, 2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Nusamba Ampel.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hasanah dan Havidz, 2018) menyatakan bahwa perubahan organisasi, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Manajemen PPPIJ. Akan tetapi Perubahan Organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BM PPPIJ.

Sehingga atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi pada perusahaan PT. ABC untuk mengetahui apakah terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dioptimalkan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Di Perusahaan PT ABC Di Masa Pandemi”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi terhadap kinerja dimasa pandemik. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pencapaian visi dan misi juga sebagai pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dimana peran aktif pemimpin dapat dilaksanakan sebagai penghubung ide dan keinginan perusahaan dan karyawannya. Di sisi lain, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan adalah perubahan organisasi. Hal ini dikarenakan perubahan lingkungan yang tidak bisa dihindarkan, sehingga penting bagi organisasi untuk mengerti bagaimana perubahan organisasi mampu membawa pengaruh terhadap kinerja. Perubahan yang terjadi tidak hanya menimbulkan dampak positif saja, akan tetapi berpotensi menimbulkan dampak negatif terlebih perubahan organisasi yang berlangsung dengan cepat, sehingga perubahan yang berlangsung dengan cepat membutuhkan perencanaan dan penyesuaian yang matang karena berhubungan dengan sumber daya manusia yang menjadi subjek utama dari perubahan tersebut. Dua sisi ini harus diwujudkan melalui peningkatan kinerja yang maksimal dari perusahaan. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi, baik produksi organisasi atau organisasi penyedia layanan. Sehingga untuk mencapai hasil yang maksimal dari perusahaan dapat diperoleh dari kontribusi yang besar dari karyawan atau anggotanya. Oleh karena itu perlu dilakukan sebuah penelitian, apakah dengan adanya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Pernyataan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang ada mengenai masalah pengaruh hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja di masa pandemik. Dengan demikian, maka pernyataan penelitian pengaruh kepemimpinan dan perubahan organisasi terhadap kinerja di masa pandemi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan otokrasi di PT ABC?
2. Bagaimana perubahan organisasi di PT ABC?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT ABC?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada perlu diadakannya penelitian yang bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan otokrasi PT ABC di masa pandemik.
2. Mengetahui dan menganalisis perubahan organisasi PT ABC di masa pandemik
3. Mengetahui dan menganalisis kinerja PT ABC dimasa pandemik.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi terhadap kinerja secara simultan maupun parsial dimasa pandemik.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian berupa:

4 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai aspek baik bagi karyawan dan kalangan lainnya, melalui penelitian yang telah dihasilkan tersebut dapat menjadi masukan dan acuan untuk lebih baik lagi.

5 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan mengenai kepemimpinan, perubahan organisasi dan kinerja selama dimasa pandemik sehingga dengan begitu perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka penulis perlu kiranya membuat suatu batasan masalah agar ketika penulis membahas masalah tersebut hanya fokus terhadap permasalahan yang ada pada kerangka pemikiran dan tidak menyimpang ke hal-hal lainnya. Ruang lingkup pada penelitian ini adalah mencakup gaya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi yang diterapkan di PT ABC di tahun 2020 dan 2021.

1.7.2 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini berfungsi untuk meneliti dua variabel yang terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel X sebagai gaya kepemimpinan otokrasi dan perubahan organisasi serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel Y sebagai kinerja.

1.7.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah Perusahaan PT ABC.

Alamat: Jl. Taman Bintaro No.10 Sektor 1 Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Objek penelitian adalah Karyawan Perusahaan PT ABC dari level staf sampai dengan level manager.

1.7.4 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini oleh penulis adalah sejak 1 September 2021- 30 Desember 2021 periode selama 4 bulan.

1.8 Sistematika Penulisan Penelitian

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab I berisikan tentang tinjauan umum objek penelitian yang berisikan tentang latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tinjauan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisikan tentang uraian mengenai tinjauan pustaka penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup

penelitian. Bab ini merupakan uraian teori yang mendasari penyusunan dalam pembahasan tesis tentang pengertian kepemimpinan, budaya organisasi kinerja karyawan, dan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisikan tentang penguraian metodologi penelitian yang akan digunakan meliputi jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, dan teknik analisis data.