

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era bisnis yang dinamis dan penuh tantangan saat ini, tantangan kepemimpinan di dunia korporat semakin kompleks. Salah satu tantangan besar adalah semakin cepatnya tempo di dunia bisnis. Dikutip dari artikel *Databoks.katadata.co.id*, contohnya, pasar semakin menuntut perusahaan untuk mengeluarkan produk baru dengan tenggat waktu yang lebih singkat. Dalam memahami efektivitas kepemimpinan, kami berpendapat bahwa temporalitas harus dimasukkan ke dalam konstruksi kepemimpinan itu sendiri, selain memeriksa efek dari waktu ke waktu. Menuju tujuan untuk lebih memahami "bagaimana para pemimpin menjadi efektif ketika mereka mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi" (Lord & Dinh, 2014).

Penting untuk mempertimbangkan proses di mana para pemimpin mengelola beberapa kerangka waktu, menyinkronkan kontribusi anggota, dan mengoordinasikan pekerjaan sehingga tenggat waktu terpenuhi. Meskipun baru lahir, pekerjaan yang masih ada pada kepemimpinan temporal menunjukkan janji (Halbesleben *et al.*, 2003; Mohammed & Nadkarni, 2011). Kepemimpinan temporal adalah mekanisme pengorganisasian yang dapat membantu mengurangi masalah dan memperkuat manfaat yang terkait dengan keragaman temporal (Ancona *et al.*, 2001).

Namun, penelitian yang ada tentang penelitian ada tentang kepemimpinan temporal belum mempertimbangkan kapan berbagai jenis perilaku temporal oleh seorang pemimpin dapat memenuhi perubahan kebutuhan tim dari waktu ke waktu ketika mereka bergerak melalui fase awal dan kemudian dari episode kinerja atau proyek (Morgeson *et al.*, 2010).

Selain waktu, sumber daya yang juga penting di organisasi adalah ketangguhan mental anggota organisasi. Ketangguhan mental didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mempengaruhi perilaku individu dalam menghadapi stress, tekanan, peluang, dan tantangan (Jackman *et al.*, 2020). Ketangguhan mental sering disebut sebagai sifat tahan banting dari seseorang. Sifat ini sering dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk melindungi dirinya dari dampak buruk stress kerja yang berlebihan dan kemungkinan memburuknya kondisi kesehatan dan kemampuan kerja (Eschleman, *et al.*, 2010). Dalam tinjauan sistematis menunjukkan sifat tahan banting ini bisa dikaitkan dengan banyak ciri-ciri psikologis yang positif, kemampuan untuk mengontrol dan menyelesaikan masalah yang lebih baik, dan kondisi kesehatan yang baik (Barnard *et al.*, 2023).

Baru-baru ini, ketangguhan mental telah muncul sebagai faktor penting yang meningkatkan kinerja kerja anggota di organisasi, ketangguhan mental merupakan ciri kepribadian yang mempengaruhi perilaku individu dalam menghadapi stres, tekanan, peluang, dan tantangan, serta terbukti meningkatkan kinerja karyawan (Jackman *et al.*, 2020). Meskipun ketangguhan mental sebelumnya dipelajari terlebih dahulu dalam olahraga dan psikologi, signifikansinya dalam mengelola faktor mental yang terkait dengannya stress psikologis dan tantangan kerja anggota organisasi telah mendapatkan perhatian (Mojtahedi *et al.*, 2021; Godlewski & Kline 2012).

Menurut Business Matters (2015), individu dengan tingkat ketangguhan mental yang tinggi memiliki kepercayaan diri, dorongan, daya saing, dan ambisi tetapi tidak agresif atau dominan. Orang-orang seperti itu kemungkinan besar akan menduduki posisi tinggi. Selain itu, Marchant *et al.* (2009) menemukan bahwa semakin tinggi jabatan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat ketangguhan mentalnya. Manajer senior menunjukkan tingkat ketangguhan mental yang lebih tinggi dibandingkan manajer menengah atau pemula. Selain itu, ketangguhan mental merupakan faktor yang mencegah stres dan membantu karyawan mengatasi tantangan atau tuntutan pekerjaan baru dengan lebih baik dengan menggunakan ketangguhan mental sebagai sumber daya untuk merespons stres terkait pekerjaan (Gucciardi *et al.*, 2021). Dalam sebuah organisasi, ketangguhan mental mencakup keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal, kecerdasan, keterampilan logis yang dipengaruhi oleh intuisi, pembuatan makna, dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk membangun kompetensi ini dan mengidentifikasi elemen penyusun konsep ini (Ruparel 2020).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan temporal berpengaruh positif terhadap ketangguhan mental karyawan PT Supersonic Chemical Industry?

1.3. Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian memiliki beberapa batasan masalah agar pembahasan tidak keluar dari topik yang dibahas di penelitian. Berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan temporal menggambarkan perilaku yang mendukung anggota dalam menangani masalah yang berhubungan dengan waktu seperti mengenali anggota tim untuk mencapai tujuan yang relevan secara temporer, konflik temporal di antara anggota, dan mencari kontribusi anggota sebelum membuat keputusan tentang penataan waktu (Myer & Mohammed, 2012).
2. Ketangguhan mental didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mempengaruhi perilaku individu dalam menghadapi stress, tekanan, peluang, dan tantangan (Jackman *et al.*, 2020). Variabel ini menjelaskan tentang ketangguhan mental yang dimiliki oleh karyawan di PT Supersonic Chemical Industry.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengkaji pengaruh positif kepemimpinan temporal terhadap ketangguhan mental karyawan PT Supersonic Chemical Industry.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan temporal terhadap ketangguhan mental karyawan.

2. Manfaat Praktik:

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk PT Supersonic Chemical Industry sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh kepemimpinan temporal terhadap ketangguhan mental karyawan.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain di bidang sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh kepemimpinan temporal terhadap ketangguhan mental karyawan.

1.6. Sistematika Laporan

Tujuan dari sistematika pembahasan adalah mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian dan memberikan gambaran pembahasan secara keseluruhan.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian dari pendahuluan penelitian yang berisikan latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan isi dari kajian teori yang digunakan peneliti untuk memberikan pengertian dari yang diteliti, kerangka konseptual, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan isi dari metode penelitian yang akan digunakan penulis seperti objek dan subjek, lokasi dan waktu penelitian data penelitian, model penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan isi dari hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai bentuk nyata data yang telah diolah menjadi informasi yang telah disesuaikan dengan landasan yang dipakai dan hasil yang ditemui di lapangan.

BAB V PENUTUP

Merupakan isi terakhir berupa kesimpulan, implikasi, keterbatasan, dan saran dari penelitian yang dilakukan.