

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah kelompok atau organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecil, bergantung pada sumber daya manusianya lebih dari apa pun. Beberapa faktor penyebabnya adalah sumber daya manusia sebagai motor penggerak di balik semua kegiatan dalam suatu organisasi. Penopang Sumber daya manusia yaitu pola pikir, perencanaan dan penggerak dari semua kegiatan dalam suatu kelompok. Maka sebuah kelompok memerlukan manajemen SDM yang dapat mengelola seluruh sumber daya kelompok untuk menjalankan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia perusahaan juga merupakan aset berharga yang dapat memberikan dampak signifikan bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Standar yang digunakan organisasi untuk mengukur kemajuannya menuju tujuannya berubah ketika semua sumber daya yang tersedia digunakan. *Goals company* hanya dapat dicapai jika terdapat sumber daya manusia berkualitas di dalam perusahaan, sedangkan sumber daya perusahaan lainnya merupakan nilai aset tambahan. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mana adalah penopang kemajuan perusahaan dengan kekuatan, ide, karya, dan kreativitasnya, yang akan dipresentasikan kepada perusahaan.

Dalam kondisi ditengah covid-19 ini, seluruh organisasi sangat memaksimalkan kontribusinya dengan berbagai cara. Hasil prestasi merupakan masalah penting bagi perusahaan, sehingga harus memiliki sumber daya yang baik kontribusinya untuk mencapainya. Sebuah tujuan itu terlepas dari

Bagaimana kontribusi karyawan di perusahaan, dan menurut bangun (2017: 78), kontribusi pekerjaan adalah hasil seseorang menyelesaikan tugas sesuai dengan tata tertib kerja dan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan kerja.

Setiap perusahaan wajib melakukan review terhadap prestasi karyawannya, hal ini agar perusahaan menyelami apakah kontribusi prestasi karyawan meningkat atau menurun dalam satu tahun. Bila prestasi karyawan perusahaan meningkat, maka perlu untuk mempertahankan kontrak kerja. Di sisi lain, bila perusahaan sedang mengalami kemunduran, perlu dicari sebab dan akibat menurunnya prestasi karyawan agar pimpinan mengubah langkah untuk meningkatkan prestasi dan kontribusi karyawan.

Untuk meningkatkan kontribusi karyawan, diperlukan insentif verbal atau tindakan. Menurut sedarmayanti (2017:154), suatu kekuatan pendorong untuk melaksanakan tindakan interen dan eksternen, positif dan negative. Dorongan kerja ini yang mencetuskan dorongan kerja/gairah kerja yang merupakan simbol dari dorongan.

Sejak pandemi covid-19 di Indonesia di tahun 2020, seluruh dunia dihebohkan dengan banyaknya angka kematian serta sulitnya ekonomi karna semua kegiatan dibatasi. Kemudian dicetuskan ide psbb atau pembatasan social berskala besar agar masyarakat ketat menerapkan protokol covid-19 sesuai arahan *world health organization* (WHO). Kunci utama menghindari covid-19 adalah rajin mencuci tangan, tidak berkumpul, menjaga jarak, membatasi kegiatan. Karna korban banyak berjatuhan, maka isolasi mandiri serta *lockdown* mulai diterapkan. Akibatnya semua perusahaan membentuk skema bekerja dari rumah (*working from home/wfh*) atau dikenal sebagai bekerja jarak jauh.

Presiden RI Joko Widodo dalam konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat (15 Maret 2020), mengimbau masyarakat untuk tetap berada di rumah dari

sekolah, bekerja, dan beribadah guna mencegah penyebaran virus COVID-19. Untuk semua bisnis yang sedang naik daun di luar sana yang menggunakan akronim "wfh" atau "bekerja dari rumah", permohonan presiden ini untuk Anda. Himbauan ini berlaku untuk semua wilayah, terutama di lokasi yang banyak terpapar virus COVID-19 atau dianggap berada di zona merah. Penelitian dilakukan di juni, ketika surabaya berada di zona merah, dan banyak bisnis yang memilih untuk menggunakan wfh sebagai hasilnya. Namun, banyak bisnis tetap berfungsi seperti biasa, dengan karyawan hadir di kantor atau melakukan tugas mereka dari jarak jauh (wfo), selama langkah-langkah tertentu diambil untuk memastikan keselamatan karyawan. Akibatnya, industri perbankan telah mengadopsi pembagian wfh/wfo 50/50.

Banyak industri yang hadapi penyusutan kerja akibat pandemic covid- 19, salah satunya merupakan zona perbankan khususnya merupakan bank mandiri. Obyek dalam riset ini merupakan bank mandiri kantor cabang genteng kali surabaya yang ialah salah satu bank devisa kepunyaan pemerintah. Kasus yang dialami bank mandiri kantor cabang genteng kali surabaya merupakan terus menjadi menyusutnya prestasi karyawannya dalam sebagian tahun terakhir. Penyusutan prestasi karyawan tersebut bisa diakibatkan oleh bermacam aspek. Bersumber pada pengamatan penulis di lapangan kalau sebagian aspek yang menimbulkan menyusutnya prestasi karyawan di bank mandiri kantor cabang genteng kali surabaya merupakan berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang masih rendah serta kebiasaan kerja dan dorongan kerja karyawan yang kurang bagus. Fenomena di lapangan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan di bank mandiri kantor cabang genteng kali surabaya, salah satunya merupakan karyawan yang terlambat tiba di kantor, sehingga karyawan tersebut tidak bisa mengerjakan tugasnya dengan baik sebab jam kerja telah diawali. Tidak hanya itu rendahnya disiplin karyawan pula bisa dilihat dari karyawan yang memainkan

hp pada dikala kerja, perihal ini jelas mengusik pekerjaan karyawan, sebab karyawan hendak kurang fokus serta dampaknya menimbulkan terjalin kesaihan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan.

Kasus yang lain ialah berkaitan dengan masih rendahnya kebiasaan kerja karyawan di bank mandiri kantor cabang genteng kali surabaya, perihal ini bisa dilihat dari minimnya tanggung jawab serta kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab ialah pemahaman dalam melaksanakan kewajibannya dengan watak kepedulian terhadap kerjaan yang sudah diberikan dari atasannya. Minimnya tanggung jawab serta kepedulian terhadap kerjaan ialah wujud etos kerja karyawan yang rendah serta bisa menimbulkan penyelesaian kerjaan tersebut tidak jelas. Tidak hanya itu, terdapatnya kurang kerja sama antar kelompok bisa pengaruhi komunikasi serta output yang dihasilkan bisa membuat kerugian untuk industri serta minimnya kejujuran bisa pengaruhi keyakinan seseorang atasan terhadap karyawan tersebut.

Perihal ini cocok dengan statment Hasibuan (2017: 193) yang melaporkan kalau disiplin kerja ialah kerelaan dalam menaati peraturan PTO industri serta sanksi sosial yang berlaku. Hal ini sesuai dengan definisi kebiasaan kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:13), yang mengatakan bahwa kebiasaan kerja adalah kumpulan pengetahuan dan praktik bersama di dalam perusahaan yang berfungsi sebagai seperangkat norma tentang bagaimana orang harus bertindak dalam bidang tertentu.

Berikut ini adalah pengamatan yang akan saya lakukan berdasarkan temuan penelitian dan hipotesis yang diajukan: “pengaruh disiplin kerja, kebiasaan kerja dan dorongan kerja terhadap prestasi karyawan selama pandemi covid-19 di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang Genteng Kali Surabaya

Rumusan masalah

Masalahnya dirumuskan sebagai berikut, mengingat informasi yang ditunjukkan sejauh ini:

1. Apakah disiplin kerja, kebiasaan kerja dan dorongan kerja berpengaruh simultan pada prestasi karyawan selama pandemi covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang Gentengkali Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial pada prestasi karyawan selama pandemi covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang Gentengkali Surabaya?
3. Apakah kebiasaan kerja berpengaruh parsial pada prestasi karyawan selama pandemi covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang Gentengkali Surabaya?
4. Apakah dorongan kerja berpengaruh parsial pada prestasi karyawan selama pandemi covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang Gentengkali Surabaya ?
5. Variabel bebas manakah diantara disiplin kerja, kebiasaan kerja dan dorongan kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi karyawan selama pandemi covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. cabang Gentengkali Surabaya?

Tujuan Observasi

Terkait dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis dampak disiplin kerja, kebiasaan, dan dorongan kerja PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Gentengkali. terhadap prestasi staf selama

epidemi Covid-19.

2. Untuk menyelami pengaruh parsial disiplin kerja terhadap prestasi pegawai pada masa wabah covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Gentengkali cabang Surabaya
3. Untuk menyelami sejauh mana kebiasaan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Gentengkali di Surabaya berimbas pada prestasi karyawan di masa wabah Covid-19.
4. Untuk menyelami pengaruh parsial dorongan kerja terhadap prestasi pegawai pada masa wabah covid-19 di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Gentengkali cabang Surabaya
5. Mengidentifikasi faktor-faktor (disiplin kerja, kebiasaan kerja, dan dorongan kerja) yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Gentengkali di Surabaya selama wabah Covid-19.

Manfaat penelitian

Terlihat nampaknya hasil karya ilmiah yang diperoleh diharapkan bisa membagikan khasiat untuk seluruh pihak yang membutuhkan informasi ini serta berhubungan dengan obyek riset antara lain:

1. Aspek Akademik dapat digunakan untuk melengkapi literatur sebagai bahan pembandingan informasi untuk studi lain dan sebagai wujud Dharma Bhakti di Institut Ekonomi Mahardika Surabaya (STIE) khususnya Program Studi Manajemen.
2. Faktor ilmu pengetahuan dapat digunakan untuk menambah wawasan, memperluas wawasan terhadap pelajaran yang dipetik dari perkuliahan, memperdalam ilmu khususnya bidang yang dipelajari, atau sebagai referensi akademik bagi peneliti selanjutnya.

