

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era Covid-19 disebut-sebut sebagai periode paling mematikan karena munculnya penyakit/virus baru yang masih menyebar dan berdampak global, tanpa ada tindakan yang benar-benar dapat menyembuhkan virus tersebut. Mengingat peran penting divisi sumber daya manusia selama wabah Covid-19, sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Memanfaatkan individu dapat secara positif dan efisien memengaruhi kelangsungan hidup dan ekspansi organisasi baik sekarang maupun di masa depan saat epidemi COVID-19 menyebar. Pada dasarnya, organisasi tidak lagi bergantung pada orang-orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, semua organisasi mengharapkan karyawannya melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebagai pelaku utama dalam menggerakkan berbagai sumber daya, peran karyawan yang berperan strategis dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan manusia sangatlah penting. Untuk menanganinya diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Di masa wabah Covid-19, sumber daya manusia menjadi sorotan dan menjadi tumpuan eksistensi masyarakat. Pekerja sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun. Organisasi kerja tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, terlepas dari sarana, prasarana, dan sumber daya keuangan.

Sebagai sumber daya organisasi atau perusahaan, ia harus terus-menerus diawasi, dipelihara, dirawat, dan dikembangkan di dalam organisasi. Ukuran keberhasilan organisasi adalah efisiensi., berpendapat bahwa itu tergantung pada kinerja individu karyawan. Keberhasilan tujuan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh upaya supervisor sebagai pimpinan organisasi terhadap orang-orang yang ada dan bekerja dalam organisasi yang dipimpin oleh supervisor tersebut.

Bernardin dan Russell dalam Duha (2014:218), mendefinisikan catatan hasil yang diperoleh dari tugas atau tindakan tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan pada pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan indikator terpenting peningkatan kinerja. Dapat atau tidaknya seseorang melakukan pekerjaan tergantung pada tingkat kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, penilaian harus menetapkan kriteria yang jelas dan memasukkannya sebagai acuan. Dalam hal ini kinerja juga meliputi kinerja kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan oleh pegawai.

Epidemi Covid-19 telah mengubah cara individu hidup dan menjalankan pekerjaan mereka. Penularan SARS-Co-2 dari manusia ke manusia biasanya disebabkan oleh infeksi, yang membuat infeksi menjadi lebih agresif. Orang yang bergejala menyebarkan SARS-Co-2 melalui hidung dan tetesan hidung mereka dengan batuk dan bersin. Kementerian Kesehatan akhirnya mengembangkan kebijakan yang meminta semua orang untuk menjaga jarak dan menghindari kontak sosial dengan program Pembatasan Sosial Masif (PSBB), sehingga mengurangi penyebaran Covid-19.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi dan perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya. Adanya pandemi telah meningkatkan tuntutan kehati-hatian karyawan, terutama dalam hal cakupan pembelian. Hadiah adalah hadiah. Mengingat Untuk karyawan yang dapat dinyatakan dalam mata uang dan cenderung dibayar secara teratur. Reward yang diberikan kepada karyawan harus dapat mendongkrak semangat kerja karyawan (Hamid, 2014:141).

Pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung berdampak pada motivasi pegawai, dan pegawai pelayanan publik khususnya lebih rentan tertular virus Covid-19. Afandi (2016:12) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan dengan kesungguhan, kegembiraan, dan kesungguhan untuk mencapai hasil yang maksimal, yang ditimbulkan dari inspirasi, semangat, dan dorongan. Atasan dapat menggunakan motivasi kerja untuk membuat bawahan mau memenuhi harapan dan bekerja lebih cerdas.

Jumlah kasus terkonfirmasi positif terus bertambah setiap hari, menurut informasi dari Gugus Tugas Penanganan Covid-19 telah sembuh. Informasi dari Jawa Timur sendiri mengonfirmasi hingga 129.000 kasus covid-19, di mana 116.000 sembuh dan 9.064 meninggal dunia. Untuk memutus mata rantai penularan virus, berbagai langkah dilakukan pemerintah mulai dari lockdown, Pembatasan Sosial Masif (PSBB), *Work From Home* (WFH), pembelajaran daring hingga vaksinasi.

Adanya kebijakan ini tentu akan mempengaruhi pelayanan publik seperti Terminal Tipe A Pandang Pasuruan di Jawa Timur. Berbagai kebijakan pemerintah telah meminimalkan penggunaan fasilitas umum seperti bus dan angkutan umum. Bahkan pada Agustus 2020, pemerintah melumpuhkan semua jenis angkutan umum, termasuk bus antarkota dan antarnegara bagian. Tentu saja, ini mempengaruhi perilaku bisnis internal staf.

Studi sebelumnya telah menyelidiki epidemi Covid-19, kompensasi, dan motivasi. Menurut salah satu penelitian yang dilakukan oleh Soehardi, Permatasari, dan Sihite (2020), pengaruh wabah Covid-19 terhadap penurunan hasil panen meningkat seiring dengan lamanya wabah. Pandemi yang sedang berlangsung mengakibatkan praktik kerja karyawan menjadi kurang optimal. Selain perubahan kebijakan ketenagakerjaan, pembatasan sosial menjadi kendala bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Dalam investigasi terkait, Poluakan, Runtuwene, dan Sambul (2019) menemukan bahwa reward memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap output. Ini menyiratkan bahwa pengembalian yang diciptakan berkorelasi terbalik dengan jumlah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan. Menurut penelitian Aromamega, Kojo, dan Lengkong (2019), hasil reward memiliki efek merugikan pada kinerja karyawan.

Maswir dan Onida (2017) menemukan dalam penelitian lain bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini mengandung arti bahwa peningkatan kinerja pegawai akan terjadi apabila motivasi kerja meningkat, begitu pula sebaliknya. Berbeda dengan penelitian Hasmalawat (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi.

Berdasarkan permasalahan dan ketidakkonsistenan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Peningkatan *Covid-19*, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, kami mengkaji kendala-kendala yang dihadapi manajemen internal Pandaan Pasuruan Tipe A selama pandemi *Covid-19* dan menemukan bahwa kendala-kendala tersebut untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal mengindikasikan adanya kekurangan yang perlu diperbaiki untuk Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan tersebut perlu dibuat beberapa pertanyaan penelitian, seperti:

1. Apakah peningkatan *Covid-19* mempengaruhi kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?
4. Apakah kenaikan Covid-19, Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh peningkatan *covid-19* terhadap kinerja pegawai terminal tipe A Pandaan Pasuruan.
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan.
4. Untuk menganalisis kenaikan Covid-19, Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan internal Tipe A Pandaan Pasuruan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peningkatan reward Covid-19 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan internal di Tipe A Pandaan Pasuruan. Para penulis berharap dapat bermanfaat bagi organisasi, akademisi, dan pihak berkepentingan lainnya.

1. Untuk peneliti

Ini memberi penulis wawasan tambahan tentang remediasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja Covid-19, dan membandingkan teori yang dipelajari dengan praktik dunia nyata.

2. Terminal Tipe A Pandaan Pasuruan

Hasil penelitian ini menyarankan adanya pertimbangan tambahan mengenai kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan internal Tipe A Pandan Pasuruan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut di masa pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung.

3. Untuk Mahasiswa

Sebagai tambahan informasi, pengetahuan, wawasan, dan pemikiran ilmiah untuk memecahkan masalah penelitian yang akan datang, hal ini dapat dijadikan bahan perbandingan atau referensi bagi penulis lain.