ANALISIS DAMPAK COVID-19 TERHADAP K

Lili

(prilylily42@gmail.com)

Institut Bisnis dan keuangan Nitro Makassar

Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.101

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank rakyat Indonesia di Toraja utara yang dimediasi oleh kesiapan untuk berubah. Pengumpulan data dilakukan selama masa pandemic Covid-19 dengan teknik simple random sampling dan hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 214 sampel. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Penelitian ini menyimpulkan juga bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Kesiapan untuk berubah sebagai mediator sepenuhnya. Penelitian baru ini mengusulkan model untuk membangun kinerja karyawan di antara karyawan industri ritail di Jawa Barat melalui peningkatan praktik kepemimpinan transformasional dengan kesiapan untuk berubah sebagai mediator. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kesiapan untuk berubah, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Ekonomi Asean (MEA) telah berlangsung sejak tahun 2015. Pada era MEA terjadi kebebasan sumber daya manusia bekerja pada lintas negara. Akibatnya terjadi persaingan kualitas sumber daya manusia antar negara maupun di dalam negara. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing pada era MEA. Oleh karena itu semua negara berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk itu, semua negara berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya agar menghasilkan lulusan yang kompeten.

Era MEA ini mempermudah seseorang untuk bekerja di negara lain, bekerja sebagai akademisi atau sebagai pengusaha di negara lain yang mengakibatkan meningkat arus peredaran uang. Tingginya arus peredaran uang dalam arus globalisasi dan MEA menjadi sektor perbankan sebagai sektor yang paling strategis dalam perdagangan karena fungsi bank sebagai perantara, menunjukkan peranan yang penting dalam perdagangan dan pembangunan. Bank sangat terkait dengan penyediaan modal bagi usaha atau perdagangan, sehingga perekonomian dapat berputar, sehingga agenda liberalisasi menuju target sasaran empuk yakni sektor perbankan. Rumusan seperti ini juga sudah pernah dijelaskan oleh Karl Marx dalam bukunya yang terkenal *Das Capital*.²

Keberhasilan perbankan dalam menghadapi persaingan di tingkat Asean ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Banyak bank yang tidak mampu bersaing karena kualitas sumber daya manusianya belum baik. Sumber daya manusia yang kurang baik tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang sedemikian cepat. Akibatnya produktivitas pegawai tidak bisa optimal karena keterbatasan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah pegawai yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran Hardjanto (2010). Dengan demikian semakin

disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardiansyah (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM. Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Zeithaml (dalam Daga, 2017: 67) nilai di mata pelanggan adalah (1) harga yang rendah, (2) segala yang diinginkan dari suatu produk, (3) kualitas yang didapat untuk harga yang dibayarkan, (4) segala sesuatu yang diperoleh untuk segala sesuatu yang diberikan agar kita tahu bahwa nasabah puas atau tidak puas berhubungan dengan bank, perlu adanya alat ukur untuk menentukan kepuasan nasabah..

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Ada dua area yang menjadi fokus perhatian Bank BRI agar tetap mencatat kinerja yang positif dan mempertahankan pelayanan maksimal bagi masyarakat serta pelaku UMKM di tengah pandemi Covid-19. Kedua area itu adalah sumber daya manusia (SDM) perusahaan dan nasabah UMKM. BRI menempatkan

aspek SDM sebagai fokus perhatian pertama (People First) selama pandemi karena menyadari bahwa krisis dan kesulitan yang terjadi saat ini bersumber dari masalah kesehatan. Tanpa penyelamatan dan perawatan SDM (pekerja BRI atau insan BRILian), kinerja perusahaan tak akan membaik terlepas dari apapun program dan produk yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang pegawai Bank BRI Kantor Cabang Toraja utara dalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh manajemen Bank BRI Cabang Toraja utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar komitmen dampak covid-19 terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Toraja Utara ?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kinerja karyawan yang bekerja di Bank BRI Cabang Toraja Utara?
3. Seberapa besar kinerja karyawan yang bekerja di Bank BRI cabang Toraja Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Toraja Utara.
2. Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Toraja Utara.
3. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI cabang Toraja Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi pimpinan perusahaan atau organisasi terkait dengan komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam bekerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan masalah tenaga kerja yang mencakup permasalahan komitmen kerja pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dan kinerja pegawai pada perusahaannya.

3. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai sehingga menambah komitmen kerja pegawai dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja terhadap pegawai nya.

4. Bagi peneliti

Penelitian memberikan pengetahuan yang telah mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (a) faktor individu yang meliputi pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman, latar belakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi' (b) faktor organisasi meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya; dan (c) faktor psikologis, meliputi persepsi terhadap pekerjaan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan kehadiran di tempat kerja. Selanjutnya menurut Cummings dan Worley, penilaian kinerja adalah suatu umpan balik yang melibatkan evaluasi langsung dari kinerja individu atau kelompok kerja oleh atasan, manajer, atau teman sebaya. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Jadi secara umum penilaian kerja digunakan sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan harus mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.

a. Indikator Kinerja

Suatu kinerja bagi karyawan dapat dikatakan baik atau tidak baik dapat diketahui setelah dilakukan penilaian. Oleh karena itu, kinerja perlu diukur dengan menilai indikator dari setiap kinerja. Indikator kinerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan;
- 2) Kerjasama
- 3) Ketaatan;
- 4) Kehadiran;
- 5) Kompetensi professional karyawan;
- 6) Kuantitas kerja

2. Keterampilan

Menurut Lian (2013) mendefinisikan keterampilan merupakan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Menurut Gibson keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan computer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Sedangkan Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) juga menjelaskan bahwa keterampilan (skill) merupakan

kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas- tugas fisik dan mental. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan computer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank rakyat Indonesia cabang Toraja Utara.

A. Definisi Operasional variabel

Variabel dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

I. Variabel bebas, yang terdiri dari :

1. Disiplin (X1)

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012: 87).

Disiplin (X1) diukur melalui (Harlie, 2012:118) :

- a. Hadir tepat waktu
- b. Presentase kehadiran
- c. Jam kerja dengan efektif dan efisien
- d. Mematuhi peraturan kerja

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312).

Motivasi Kerja (X2) diukur melalui (Suwati, 2013:52-53) :

- a. Penghargaan dari instansi
- b. Perhatian dari pimpinan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif yang dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa

tingkat kinerja karyawan pada Bank rakyat Indonesia Cabang Toraja Utara. Hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai.
2. Iklim komunikasi organisasi berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik iklim komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin rendah iklim komunikasi organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebagian kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Daga, Rosnaini. “ANALISIS TINGKAT KEPUASAN NASABAH TERHADAP SISTEM ANTRIAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA(Persero)Tbk.UNITBTPTAMALANREA”

Rao, T.V, 2002, Penilaian Prestasi Kerja; teori dan praktek, Jakarta : PT.Karya Uni Press.

Listianto, Toni dan Setiaji Bambang (2006). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja karyawan (Studi kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), [http:](http://)

Lubis, Khairul Akhir (2008), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Tesis tak dipublikasikan, Sekolah Pascasarjana

Universitas Sumatera Utara

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 (4): 1245-1253.