

BAB I

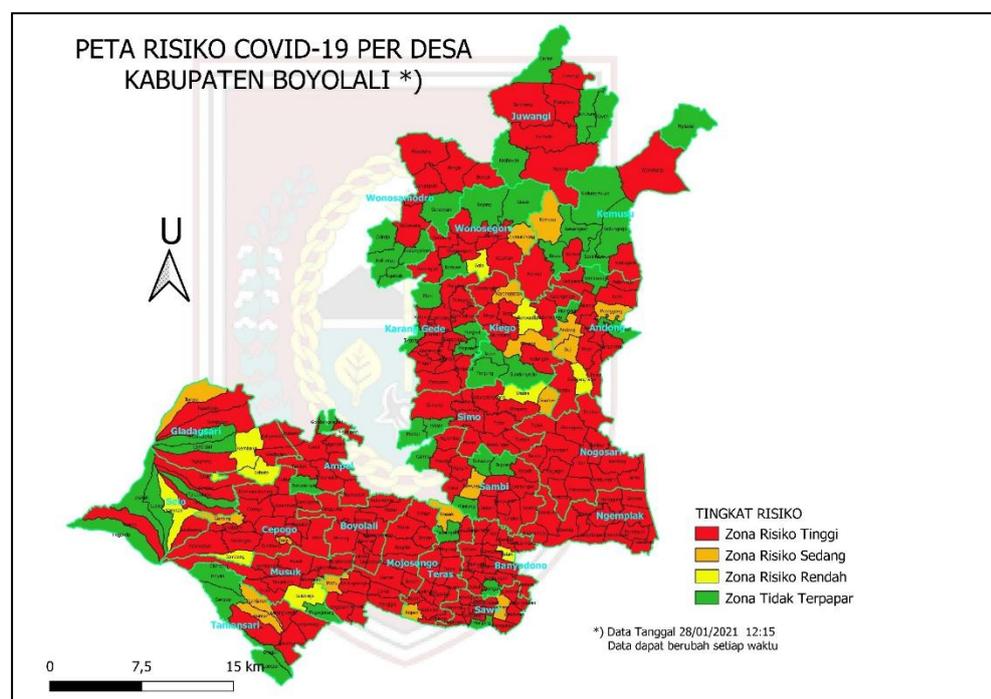
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 sudah berlangsung sejak bulan Maret 2020 dan kondisinya semakin mengkhawatirkan. Tercatat sebanyak 1.037.993 kasus terkonfirmasi, 166.540 kasus aktif, 842.122 kasus sembuh, dan 29.331 kasus meninggal dunia. Pandemi COVID-19 adalah penyebaran penyakit yang disebabkan oleh virus corona. Pada umumnya virus corona menyebabkan gejala yang ringan atau sedang, seperti demam dan batuk, dan kebanyakan bisa sembuh dalam beberapa minggu. Tapi bagi sebagian orang yang berisiko tinggi (kelompok lanjut usia dan orang dengan masalah kesehatan menahun, seperti penyakit jantung, tekanan darah tinggi, atau diabetes), virus corona dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius (covid19.go.id). Akibat dari pandemi tersebut aktivitas sosial, budaya, ekonomi, hingga Pendidikan mengalami pembatasan yang berarti.

Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu kabupaten terdampak pandemi COVID-19 dengan status risiko tinggi. Sebagian besar desa-desa di Kabupaten Boyolali berada pada zona risiko tinggi (Gambar I.1) dengan jumlah kasus terkonfirmasi sebanyak 4434 kasus, 268 kasus dirawat, 375 kasus isolasi mandiri, 3.669 kasus sembuh, dan 122 kasus meninggal dunia pada tanggal 29 Januari 2021 (covid19.bojolali.go.id). Kondisi tersebut mengakibatkan ketakutan

dan kekhawatiran tersendiri dari masyarakat Kabupaten Boyolali sehingga mempengaruhi aktivitas mereka sehari-hari. Pembatasan dan protocol kesehatan pun dilakukan guna mencegah penularan COVID-19, namun tentunya tidak semua elemen dinonaktifkan. Salah satunya adalah perbankan, yang mana merupakan elemen ekonomi vital yang harus tetap beroperasi selama pandemi COVID-19.



Gambar I.1. Peta Risiko COVID-19 Per Desa di Kabupaten Boyolali (covid19.boyolali.go.id)

PT. BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah satu bank yang tetap beroperasi selama pandemi COVID-19. PT. BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan sebuah Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali (bankboyolali.com). Kehadiran PT. BPR Bank Boyolali (Perseroda) yang tetap bersama masyarakat selama pandemi tentu

merupakan salah satu bentuk kenyamanan bagi masyarakat Kabupaten Boyolali. Namun demikian, kinerja pegawai PT. BPR Bank Boyolali (Perseroda) harus tetap dijaga meskipun di saat pandemi berlangsung.

Pandemi COVID-19 selain berbahaya juga berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Pandemi tersebut dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja para pegawai akibat bahaya COVID-19 yang mengancam. Selain itu, lingkungan kerja juga terganggu akibat pandemi dikarenakan penyebaran virus yang masih berlangsung. Dibutuhkan strategi yang jitu dalam menyikapi kondisi ini. Misalnya menaikkan motivasi kerja pegawai, memberikan kompensasi yang sesuai, menjaga lingkungan kerja agar tetap steril dari virus, hingga langkah-langkah yang dilakukan perusahaan agar kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

Motivasi berperan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Saraswati, 2013). Motivasi kerja akan menurun apabila terdapat konflik dalam diri pegawai. Kondisi pandemi COVID-19 sangat berpotensi menurunkan motivasi kerja yang berujung pada penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Sukidi dan Wajdi (2016); Hanafi dan Yohana (2017); Widiyanto dan Nugraheni (2018); Siddiqi dan Tangem (2018); serta Sukriyani (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, seluruh penelitian tersebut dilakukan sebelum adanya pandemi COVID-19. Secara umum, guna menjaga motivasi kerja

pegawai di tengah pandemi COVID-19, perusahaan memberlakukan adanya protokol kesehatan dan kompensasi yang memadai.

Kompensasi diberikan dengan tujuan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi adalah seluruh balas yang berupa uang, barang atau penghargaan yang di berikan oleh perusahaan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya (Ghazanfar, 2015). Dengan kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan lebih tenang dalam mencukupi kebutuhannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Sukidi dan Wajdi (2016); Sofuan dan Setyowati (2016); Alwan dan Djastuti (2018); Siddiqi dan Tangem (2018); serta Sukriyani (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, seluruh penelitian tersebut dilakukan sebelum adanya pandemi COVID-19. Setelah motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat terjaga, maka setiap perusahaan wajib mengkondisikan lingkungan kerjanya. Hal ini bukan hanya berkaitan dengan kinerja pegawai, namun juga demi keselamatan bersama dan melaksanakan program pemerintah.

Lingkungan kerja harus dijaga secara sungguh-sungguh pada masa pandemi demi mencegah penularan virus COVID-19. Lingkungan kerja harus sesuai dengan standar protokol kesehatan COVID-19. Hal ini dilakukan untuk memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai saat bekerja sehingga diharapkan kinerja dapat terjaga selama pandemi COVID-19. Lingkungan kerja juga dapat memberikan kesan tersendiri bagi

pegawai saat bekerja. Pegawai akan merasa senang dan puas saat bekerja apabila memiliki lingkungan kerja yang memadai sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Sofuan dan Setyowati (2016); Hanafi dan Yohana (2017); Siddiqi dan Tangem (2018); serta Sukriyani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, seluruh penelitian tersebut dilakukan sebelum adanya pandemi COVID-19.

Mengetahui pentingnya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan kajian lebih mendalam baik secara teori maupun penelitian langsung di lapangan. Dalam hal ini, peneliti menjadikan kepuasan kerja sebagai mediasi di antara ketiga variabel tersebut. Kepuasan kerja dinilai dapat menjadi perantara antar variabel yang dipakai karena sifat dari kepuasan kerja yang berasal dari perasaan pegawai saat bekerja. PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) juga dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang mampu bertahan selama puluhan tahun dan masih tetap beroperasi di saat pandemi COVID-19 berlangsung. Oleh karena itu, penelitian dianggap perlu dan penting dalam analisis peran motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19?

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka batasan masalah dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, pembahasan penelitian ini hanya dibatasi oleh permasalahan sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda).

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris:

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.
- d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.
- e. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.
- f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.
- g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan mampu berguna di bidang ilmu pengetahuan maupun sebagai masukan kepada para praktisi, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti maupun civitas akademika dalam penelitian selanjutnya. Penelitian juga dapat dikembangkan lebih spesifik sesuai dengan fokus yang diinginkan.

- b. Memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) selama pandemi COVID-19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara.
- c. Memberikan pertimbangan kepada bagian manajemen sumber daya manusia PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) agar dapat meningkatkan kinerja pegawai selama pandemi COVID-19.

