

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dua tahun terakhir ada virus yang dikenal sebagai coronavirus atau Covid-19 di Indonesia.. Corona Virus Deseases 2019 menjadi permasalahan dan menjadi sorotan masyarakat di berbagai belahan dunia. Sejak pertama sekali diketahui dari pasien yang terinfeksi Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada 8 Desember 2019, kini virus ini telah menyebar ke 216 negara (WHO, 13 Juni 2020). Pandemi Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah memengaruhi kemerosotan ekonomi dunia (Taufik1, JUNI 2020). Situasi yang tidak menentu ini menghambat keuangan global. Pemerintah Indonesia telah mengambil beberapa kebijakan untuk memutuskan jalur transmisi corona. Social Distance, Physical Distance, dan Implementasi Kebijakan Pembatasan Sosial Besar (PSBB) bertujuan untuk menggagalkan mata rantai dari infeksi Covid-19 di Indonesia.

Covid-19 membawa dampak yang signifikan dalam dunia usaha baik sebuah instansi atau perusahaan mengalami dampaknya. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan di dalam suatu instansi atau suatu organisasi, karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalamnya. Berbagai permasalahan muncul akibat pegawai bekerja tidak disiplin selama pandemi (Taufik1, JUNI 2020) berlangsung yang menyebabkan kinerja karyawan ada yang meningkat dan ada yang menurun. Pada umumnya setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal. Untuk bisa menjalankan kegiatan perusahaan secara optimal diperlukan berbagai macam faktor produksi antara lain modal, tenaga kerja, sumber daya alam dan keahlian. Agar tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat mencapai target, maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor produksi tersebut secara efektif. Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaku tolak ukur terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Pentingnya keberadaan SDM dalam perusahaan memiliki tantangan dalam masa pandemi covid-19 ini, upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan harapan kinerja karyawan dapat meningkat, karena kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh suatu

perusahaan. Beberapa berbicara tentang bagaimana kinerja karyawan yang baik ketika sebuah perusahaan berhasil mencapai tujuannya.

Pentingnya kinerja karyawan ini berlaku di setiap organisasi perusahaan, salah satunya adalah PDAM Kota Malang. PDAM Kota Malang ini bergerak dalam bidang Penyediaan air minum untuk wilayah Kota Malang telah dilakukan sejak sejak tanggal 31 Maret 1915 dan dikenal dengan nama “Welding Leideng Verordening” Kota Besar Malang. Pada awal kegiatan penyediaan air, luas wilayah yang dilayani kira-kira meliputi luas Kecamatan Klojen sekarang, dengan sumber-sumber air di daerah Batu masing-masing Sumber Binangun (184 l/detik), Sumber Karang (40 l/detik), Sumber Summersari (40 l/detik) dengan total kapasitas produksi keseluruhan sebesar 264 l/detik.

Setelah diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kotamadya Malang, pengelolaan dan penyediaan air bersih ditangani dua instansi yaitu Dinas Pekerjaan Umum Daerah yang menangani bidang teknik dan Dinas Pendapatan yang menangani bidang administrasi dan keuangan. Pengelolaan Perusahaan oleh dua instansi tersebut tidak mengalami perkembangan yang menggembirakan karena birokrasi dan pengelolaan anggaran tidak menunjukkan satu visi yang dapat menyelesaikan kendala kendala yang dihadapi untuk berkembang. Berikut merupakan data jumlah karyawan per golongan atau per jabatan di PDAM Kota Malang pada tahun 2021.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Bulan Juli – September 2021

JABATAN	PENDIDIKAN						TOTAL
	S2	S1	D4	D1	SLTA	SLTP	
DIREKSI	3	0	0	0	0	0	3
UMUM	0	24	0	0	6	0	30
SDM	0	13	1	0	1	0	15
KEUANGAN	0	16	0	0	2	0	18
HUBLANG	0	38	0	0	12	0	50
PENGADAAN	0	8	0	0	1	0	9
PERTEK	0	17	0	0	1	0	18
PRODUKSI	0	18	3	0	23	1	45
NRW	0	24	1	0	6	2	33

JABATAN	PENDIDIKAN						TOTAL
PERAWATAN	0	18	0	0	24	6	48
WASKER	0	18	0	0	10	0	28
SPI	0	5	0	0	0	0	5
SIM	0	9	1	0	4	0	14
LITBANG	0	6	0	0	1	0	7
STAF AHLI	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL	3	215	6	0	91	9	324

Sumber : PDAM Kota Malang 2021

Dari data diatas terlihat bahwa ada 324 orang pegawai di PDAM Kota Malang dan dari 324 pegawai diatas, semua pegawai melakukan Work From Office. Menurut (V.Hubeis, 2007), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan, terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi bersangkutan. Selain itu, faktor kepemimpinan juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki fungsi dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah yang mudah untuk dipahami dan diterapkan dengan benar. Salah satunya adalah kemampuan kepemimpinan yang memungkinkan karyawan mau melakukan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut (Irham, 2013). Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perlu dekat dengan karyawannya untuk mengetahui dan memecahkan masalah. Dengan kepemimpinan yang efektif, perusahaan diharapkan bergerak ke arah yang benar. Motivasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai dapat mencapai tingkat motivasi yang tinggi Ketika dia merasakan kesempatan untuk

mencapai tujuannya. Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu yang dapat memotivasi pegawai, fenomena yang terjadi di kurangnya perhatian dari pimpinan yang terkesan cuek dan tidak memperhatikan bawahannya mengindikasikan kurangnya motivasi dari para pegawai dalam bekerja.

Sikap disiplin adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Tanpa sikap disiplin para pemangku kepentingan perusahaan, tidak mungkin tercapainya tujuan perusahaan seperti yang diinginkan.. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2004). Berikut merupakan data presensi absensi karyawan yang bermasalah PDAM Kota Malang pada Bulan Juli-September 2021:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan yang Bermasalah

No	Bulan	Sakit dengan surat dokter	Sakit tanpa surat dokter	Datang terlam bat	Pulang cepat	Alpha	Lupa absen	Dinas Luar	Gagal Absen
1.	Juli	5 orang	16 orang	89	20 orang	0	49 orang	11 orang	22 orang
2.	Agustus	5 orang	15 orang	64	12 orang	0	65 oran	11 orang	13 orang
3.	September	7 orang	24 orang	101	14 orang	1 orang	11 orang	14 orang	70 orang

Sumber PDAM Kota Malang 2021

Tabel di atas merupakan data absensi karyawan PDAM Kota Malang pada bulan Juli-September 2021. Data absensi di atas menjadi bukti dalam kedisiplinan pegawai dalam bekerja, dari data tersebut diketahui bahwa masih banyak pegawai yang terlambat, lupa absen, dan Alpha. Bahan untuk keterlambatan mengalami peningkatan di setiap bulan. Beberapa pegawai juga melakukan Dinas di luar. Dari tabel diatas, ditemukan permasalahan yang timbul sebagai akibat menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurang ketatnya aturan dan sanksi yang ada pada perusahaan membuat karyawan bertindak seenaknya sendiri.

Selain itu, penerapan disiplin kerja juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas, seringnya terjadi pelanggaran, dan penggunaan seragam yang tidak tepat. Selain itu, motivasi perusahaan masih sangat rendah. Perusahaan tidak mengakui semua karyawan terbaik. Akibatnya, karyawan tidak begitu antusias dengan pekerjaannya. Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja yang buruk dan berdampak negatif bagi perusahaan. Motivasi dan kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan di PDAM Kota Malang dan faktor-faktor yang mempengaruhinya selama pandemi covid-19 ini. Peneliti memberi judul penelitiannya “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MALANG DALAM MASA PANDEMI COVID-19”. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan di latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PDAM Kota Malang Dalam Masa Pandemi COVID-19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PDAM Kota Malang dalam masa pandemi dan mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di PDAM Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai Kontribusi kepada perusahaan dan pertimbangan kinerja karyawan selama masa pandemi .
- b. Diharapkan dari hasil-hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi manajemen perusahaan, baik itu berupa saran yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik selama masa pandemi.

2. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat sebagai sumbangan referensi di perpustakaan serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia selama masa pandemi.
- b. Penelitian ini dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang berlaku khususnya pada dunia kerja pada masa pandemi.