

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 tidak hanya mempengaruhi kesehatan, namun merambat hampir ke seluruh sektor kehidupan termasuk sektor ekonomi. Langkah pemerintah untuk meminimalisir aktivitas di luar rumah sebagai pencegahan penyebaran covid-19 yang menyebabkan masyarakat untuk bekerja di rumah atau *work for home*. Menurut data survei dari yang digelar oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), mengungkapkan bahwa dampak Covid-19 terhadap pekerjaan berpengaruh 65% pada pekerja yang dirumahkan sementara dan bekerja dari rumah (*work form home*) Ngadi (2020).

Organisasi merupakan sistem gabungan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari orang yang berkerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Weber dalam Silalahi (2011, p. 124) organisasi merupakan kerangka hubungan sosial, dimana orang yang bekerjasama melakukan proses hubungan dengan individu lainnya. Salah satu aset paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena berperan sebagai pelaksanaan kebijakan dan kegiatan opsional organisasi. Sumber daya manusia membentuk ilmu dan seni menyusun hubungan dan kewajiban pekerja agar berhasil dan sesuai untuk terciptanya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2018, p. 10). Sebagai

apapun organisasi, jika tidak memiliki SDM yang bertindak dalam mendukung hal-hal terkait organisasi, maka hal tersebut akan gagal. Kesuksesan terwujudnya tujuan organisasi tidak sekedar bergantung kepada perangkat *modern*, fasilitas dan infrastruktur, tetapi bergantung kepada manusia yang melaksanakannya (Yusniar, 2016, p. 87).

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas, peranan hingga tujuan organisasi, tidak hanya membutuhkan budaya organisasi melainkan juga membutuhkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011) mengutarakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika setiap individu dalam organisasi belum membantu kebutuhan organisasi dan pimpinan belum memahami cara mengukur tingkat kinerja yang layak sehingga karyawan tidak bekerja secara optimal (Yusniar, 2016, p. 86).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya merupakan salah satu perekat di dalam suatu organisasi dengan manajemen kinerja. Perangkat sistem *value*, *believe*, *assumption* atau *norm* yang telah *valid*, disetujui dan dituruti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah organisasi (Darodjat, 2015, p. 233). Budaya organisasi dapat menciptakan komitmen karyawan kepada perusahaan dan meningkatkan konsistensi sikap dan bertujuan untuk memberi tahu karyawan mengenai suatu tugas untuk dilaksanakan

dan hal-hal yang penting. Salah satu faktor membangun budaya organisasi adalah performa komunikatif oleh Pacanowsky dan O'Donnell-Trujillo (1982) dalam West & Turner (2008, p. 325). Performa merupakan metafora yang menggambarkan proses simbolik dari pemahaman akan perilaku dalam sebuah organisasi.

Teori budaya organisasi merupakan teori yang bertujuan untuk memahami “nilai, cerita, tujuan, praktik, dan filosofi” organisasi (West & Turner, 2008). Konsep performa komunikatif berkaitan dengan bagaimana perilaku anggota organisasi dalam menganalisa orang dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi tersebut, West & Turner (2008, p. 325) menjabarkan lima performa komunikatif, yaitu: performa ritual, hasrat, sosial, politik, dan enkulturasi.

Erajaya Swasembada Tbk (ERAA) merupakan perusahaan dibidang distribusi dan perdagangan ritel peralatan telekomunikasi selular yang didirikan pada tahun 1996. Erajaya Swasembada memiliki perusahaan induk yang didirikan di Indonesia yaitu PT Eralink International, Golden Bright Capital Holding Pte. Ltd di Singapura. Berdasarkan ruang lingkup kegiatan ERAA dan anak usaha (Erajaya Group) yang meliputi bidang distribusi dan perdagangan ritel perangkat telekomunikasi selular seperti telepon selular dan tablet, *subscriber identity module card* (SIM Card), voucher untuk telepon selular dan aksesoris serta gadget seperti komputer dan perangkat elektronik lainnya.

Erajaya telah berdiri selama 25 tahun dan tentunya memiliki visi dan misi perusahaan yang dibangun sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian alat telekomunikasi. Erajaya memiliki budaya organisasi yang telah dibangun selama 25 tahun dengan *corporate core value* yang terdiri dari *innovation (strategic thinking)*, *leadership (strategic leadership, leading others and developing others)*, *excellent customer service (reliable partner, quality oriented and achievement oriented)*, *agility (creative agility)*, *digital (technology savvy)*. Dari nilai perusahaan yang dimiliki, hal ini dapat membangun perilaku organisasi yang dapat membentuk budaya organisasi dalam perusahaan.

Saat ini karyawan Erajaya Swasembada sedang melaksanakan bekerja dari rumah (*work from home*) dikarenakan pandemi Covid-19, hal ini membuat berbeda dari biasanya dikarenakan budaya komunikasi yang berubah dari bekerja secara *on-site* menjadi bekerja secara *online* atau tidak bertatap muka yang telah diterapkan selama 1 tahun menyebabkan keterbatasan dalam berkomunikasi atau berinteraksi dalam membahas pekerjaan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja atau performa kerja karyawan. Penelitian ini mencoba untuk mengangkat masalah mengenai performa komunikatif karyawan Erajaya Swasembada yang bekerja dari rumah (*work from home*). Performa komunikatif penting untuk diketahui, karena performa komunikatif membentuk budaya organisasi di dalam perusahaan dan akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam komunikasi organisasi dan budaya organisasi, peneliti akan mencoba memahami performa komunikatif karyawan Erajaya Swasembada. Penelitian ini penting untuk dilakukan untuk melihat kelima indikator performa komunikatif tersebut sehingga mengetahui bagaimana performa komunikatif karyawan Erajaya Swasembada pada pandemi Covid-19.

Berdasarkan deskripsi budaya organisasi dengan melihat performa komunikatif yang dilakukan oleh organisasi terhadap kinerja karyawan Maka dari itu peneliti menarik untuk meneliti bagaimana performa komunikatif karyawan Erajaya Swasembada berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Adanya pandemi Covid-19 sangat berpengaruh terhadap perusahaan, seperti pengurangan karyawan secara masif atau karyawan yang dirumahkan sementara atau bekerja dari rumah (*work form home*) yang membuat perusahaan harus memikirkan strategi yang tepat untuk dilakukan sehingga tidak berdampak lebih parah terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertatik untuk mengetahui “Pengaruh Performa Komunikatif Terhadap Kinerja Karyawan selama Pandemi Covid-19” dan besarnya pengaruh yang didapatkan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara performa komunikatif terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19?
2. Seberapa besar pengaruh antara performa komunikatif terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin disampaikan adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh performa komunikatif terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh antara performa komunikatif terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini secara akademis dapat memberikan partisipasi bagi pengembangan komunikasi organisasi dan teori budaya organisasi, khususnya performa komunikatif yang meliputi performa ritual, hasrat, social, politik, dan organisasi diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di Universitas Multimedia

Nusantara mengenai proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini menjadi tolak ukur dalam membangun performa komunikatif di Erajaya Swasembada, membantu dalam melihat apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan menjadikan penelitian ini sebagai *review* dari hasil komunikasi organisasi yang telah terjalin selama ini apakah sudah baik atau perlu peningkatan lagi dalam kinerja karyawan.

1.6 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, keterbatasan tersebut pada saat penulis melakukan penyebaran penyebaran kuesioner melalui *email* yang dibantu oleh HRD Erajaya Swasembada dimana adanya batasan dalam jumlah responden yang sudah ditetapkan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, agar penelitian menjadi lebih baik diharapkan bagi pembaca dapat memberikan saran dan juga kritik pada penelitian ini.

