

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pandemi COVID-19 merupakan peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus di seluruh dunia untuk semua negara. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Wabah COVID-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Hubei, Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Hingga 22 Agustus 2022, terdapat 601.243.608 orang kasus telah dilaporkan di 219 negara dan wilayah seluruh dunia, dan mengakibatkan lebih dari 6.472.656 orang meninggal dunia dan lebih dari 575.715.789 orang sembuh. (Worldometers.info)

Virus COVID-19 menyebar di antara orang-orang terutama melalui pernapasan yang dihasilkan dari bersin dan batuk. Selain itu, virus dapat menyebar akibat menyentuh permukaan benda yang terkontaminasi dan kemudian menyentuh wajah seseorang. Penyakit COVID-19 paling menular saat orang yang menderitanya memiliki gejala, meskipun penyebaran mungkin saja terjadi sebelum gejala muncul. Periode waktu antara paparan virus dan munculnya gejala biasanya sekitar lima hari, tetapi dapat berkisar dari dua hingga empat belas hari. Gejala umum di antaranya demam, batuk, dan sesak napas. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Lalu kemunculan COVID-19 di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang. Pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah sebagai provinsi paling terpapar SARS-CoV-2 di Indonesia. Hingga tanggal 22 Agustus 2022, Indonesia telah melaporkan 6.318.857 kasus positif menempati peringkat pertama terbanyak di Asia Tenggara. (Worldometers.info)

Dalam hal angka kematian, Indonesia menempati peringkat ketiga terbanyak di Asia dengan 157.396 kematian. Namun, angka kematian diperkirakan jauh lebih tinggi dari data yang dilaporkan lantaran tidak dihitungnya kasus kematian dengan gejala COVID-19 akut yang belum dikonfirmasi. Sementara itu, diumumkan 6.112.658 orang telah sembuh, menyisakan 48.803 kasus yang sedang dirawat. Pemerintah Indonesia telah menguji 62.163.393 orang dari total 269 juta penduduk, yang berarti hanya sekitar 230.061 orang per satu juta penduduk. (Worldometers.info)

Khususnya di Jakarta, perkembangan kasus COVID-19 sampai hari ini tanggal 22 Agustus 2022 terkonfirmasi 19.195 kasus aktif, 1.379.517 positif, 1.345.918 sembuh dan 15.479 meninggal. Lalu di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan dari awal kemunculan COVID-19 hingga tanggal 14 Agustus 2022 hanya terkonfirmasi 12 positif dan 12 sembuh, dikarenakan para karyawan patuh dengan pemerintah yang mempunyai strategi dan kebijakan, seperti menetapkan kebijakan yaitu PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar, *social distancing*, *Work From Home* (WFH) sebagai bentuk upaya antisipasi penyebaran virus ini yang diharapkan untuk setiap karyawan agar tetap aman. (corona.jakarta.go.id)

Diketahui bahwa masih banyak masyarakat yang meremehkan virus COVID-19 dan tidak menerapkan protokol kesehatan sesuai aturan yang dibuat oleh pemerintah, sehingga risiko penularan COVID-19 semakin meningkat. Oleh sebab itu, tidak hanya perlu dilakukan intervensi dalam pelaksanaan prosedur kesehatan, tetapi juga perlu segera dilakukan tindakan intervensi lain yang efektif untuk memutus penyebaran penyakit, yaitu melalui upaya vaksinasi (Kemenkes RI Dirjen P2P, 2020). Vaksin tidak hanya melindungi mereka yang melakukan vaksinasi namun juga melindungi masyarakat luas dengan mengurangi penyebaran penyakit dalam populasi. Pengembangan vaksin yang aman dan efektif sangat penting dilakukan karena diharapkan dapat menghentikan penyebaran dan mencegah penyebaran penyakit di masa mendatang. Selain itu, karena virus menyebar dengan sangat cepat maka diperlukan vaksin yang dapat diterapkan dalam waktu singkat sehingga dapat meminimalisir dampaknya. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Hingga Saat ini 22 Agustus 2022 di seluruh dunia terdapat 12.404.802.120 total vaksin yang diberikan dan sudah 4.881.183.313 orang termasuk, anak dan lansia telah divaksinasi lengkap (1,2 dan Booster) lebih dari 219 negara, lalu di Indonesia total vaksin yang diberikan 429.156.238 dan sudah 171.143.379 orang termasuk tenaga kesehatan, anak dan lansia telah divaksinasi lengkap (1,2 dan Booster) dari 279.581.626 penduduk indonesia, lalu di Jakarta total vaksin yang diberikan 17.845.386 dan sudah 4.802.363 orang termasuk tenaga kesehatan, anak dan lansia telah divaksinasi lengkap (1,2 dan Booster) dari 11.075.811 penduduk jakarta, serta di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan sudah 40 orang telah divaksinasi lengkap (1,2 dan Booster) dari 52 karyawan.

Dengan kondisi seperti ini budaya organisasi yang telah dibentuk oleh Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan harus melakukan penyesuaian ulang dengan adanya kebijakan dari pemerintah yang telah ditetapkan, membangun budaya organisasi yang tangguh dan relevan adalah cara yang cukup efektif serta juga untuk meningkatkan kinerja dari karyawan Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.

Dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan yang terjadi di Koperasi Yayasan LIA dengan judul **“Dampak COVID-19 Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan”**

1.2. Masalah Penelitian

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diidentifikasi pada Koperasi yayasan LIA Cabang Pengadegan adalah:

1. Kurangnya disiplin waktu di saat pandemi yang mengakibatkan tugas dari karyawan jadi kurang maksimal.
2. Kurangnya kinerja karyawan disebabkan adanya pandemi COVID-19.
3. Kurangnya jalinan komunikasi di dalam kantor yang disebabkan dari faktor budaya organisasi saat pandemi COVID-19.
4. Masih ada pegawai yang pertanggungjawaban pekerjaannya masih kurang diperhatikan
5. Masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kantor yang telah ditentukan

1.2.2. Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahannya, mengingat Koperasi Yayasan LIA ada berbagai cabang di Indonesia, maka peneliti akan melakukan penelitian di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Adakah dampak pandemi COVID-19 terhadap budaya organisasi pada Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan?
- b. Adakah dampak pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan?
- c. Adakah dampak pandemi COVID-19 terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dampak pandemi COVID-19 terhadap budaya organisasi pada Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan
2. Untuk mengetahui dampak pandemi COVID-19 terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kampus

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan Usaha koperasi agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperguruan.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta pengetahuan yang dapat menambah wawasan tentang pemahaman masyarakat terhadap pandemi COVID - 19 serta wawasan mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

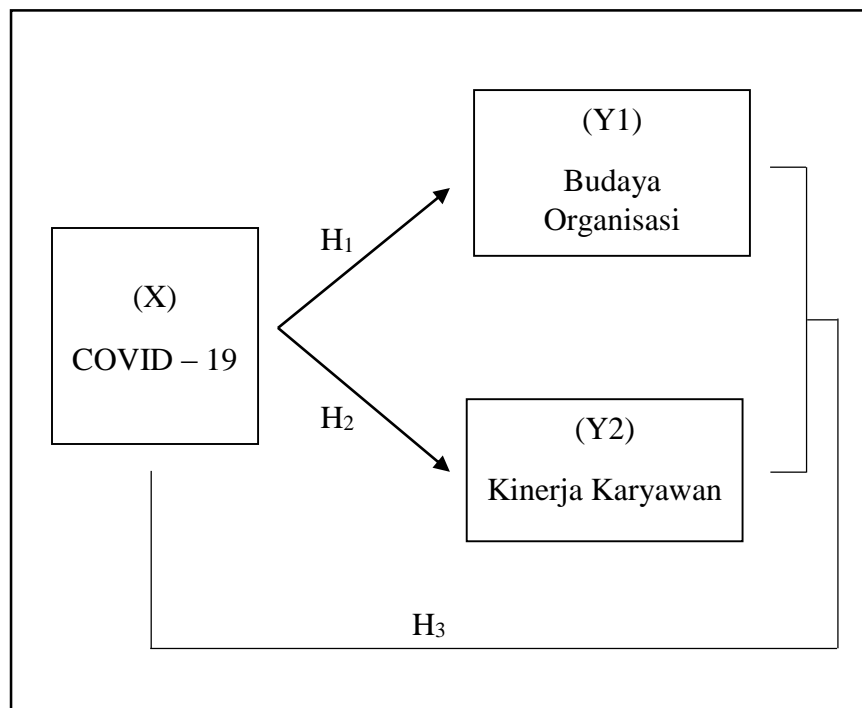
1.4. Hipotesis

Hipotesis diajukan bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. H_{a1} : Diduga terdapat dampak COVID – 19 terhadap Budaya Organisasi di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.
2. H_{a2} : Diduga terdapat dampak COVID – 19 terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.
3. H_{a3} : Diduga terdapat dampak COVID – 19 terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.

Berikut merupakan tabel dari hipotesis:

Tabel 1.1
Hipotesis



1.5. Sistematika Penulisan

Adapun bentuk sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan yang meliputi: latar belakang, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan

BAB II : Membahas tinjauan pustaka

BAB III : Membahas tentang metode penelitian yang meliputi: sumber data, variable penelitian, teknik penarikan sampel, metode analisis data

BAB IV : Laporan hasil penelitian, yang berisi tentang: deskripsi objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan hasil penelitian, pengujian hipotesis

BAB V : Bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pandemi COVID-19

2.1.1. Definisi COVID- 19

COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Kebanyakan orang yang terinfeksi virus akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Namun, beberapa akan menjadi sakit parah dan memerlukan perhatian medis. Orang yang lebih tua dan mereka yang memiliki kondisi medis mendasar seperti diabetes, pernapasan, atau kanker lebih mungkin mengembangkan penyakit serius. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

Wabah dimulai pada akhir 2019 di Wuhan, Cina, ketika seorang pasien dengan gejala yang tidak diketahui penyebabnya dirawat di rumah sakit setempat. Dalam minggu berikutnya, jumlah orang yang terinfeksi virus baru tumbuh pesat di Wuhan, dan penyakit itu menyebar ke wilayah lain di Tiongkok. Pada Maret 2020, wabah virus corona baru yang sedang berlangsung yang dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO. Infeksi virus ini menghasilkan penyakit yang dikenal sebagai penyakit COVID-19 penyakit ini ditandai terutama oleh demam, batuk, dan sesak napas. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

Penyebaran penyakit difasilitasi oleh beberapa faktor, termasuk peningkatan tingkat penularan agen penyebab penyakit, penularan penyakit dari manusia ke manusia, dan sarana transportasi modern, seperti perjalanan udara. Mayoritas penyakit sangat menular yang terjadi pada manusia disebabkan oleh penyakit yang pertama kali muncul pada hewan. Jadi, ketika agen infeksi baru atau penyakit muncul pada hewan, WHO secara konstan memantau aktivitas penyakit dalam skala global melalui jaringan pusat surveilans yang berlokasi di negara-negara di seluruh dunia. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Virus dapat menyebar dari mulut atau hidung orang yang terinfeksi dalam partikel cairan kecil ketika mereka batuk, bersin, berbicara, bernyanyi, atau bernapas. Partikel-partikel ini berkisar dari tetesan pernapasan yang lebih besar atau yang lebih kecil. Penting untuk mempraktikkan etiket pernapasan, misalnya dengan batuk dengan siku yang tertekuk, dan tetap di rumah dan mengasingkan diri sampai Anda pulih jika merasa tidak sehat. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

Cara terbaik untuk mencegah dan memperlambat penularan adalah dengan mendapat informasi yang baik tentang penyakit ini dan bagaimana virus menyebar. Lindungi diri dan orang lain dari infeksi dengan menjaga jarak setidaknya 1 meter dari orang lain, mengenakan masker yang pas, dan sering mencuci tangan atau menggunakan *handsanitizer* serta dapatkan vaksinasi gratis dari pemerintah. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

2.1.2. Klasifikasi Pasien COVID -19

Menurut Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Revisi V (2020), Klasifikasi Pasien COVID - 19 yaitu sebagai berikut :

1. Kasus Suspek

Kasus suspek adalah orang yang memiliki salah satu kondisi berikut:

- 1) Seseorang yang mengidap Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA) dan pernah bepergian atau tinggal di negara/wilayah di mana penularan terjadi dalam 14 hari terakhir sebelum timbulnya gejala.
- 2) Seseorang yang menderita gejala atau tanda ISPA dan memiliki riwayat kontak dengan pasien yang terkena kasus COVID - 19 yang dikonfirmasi.

2. Kasus *Probable*

Kasus yang mungkin terjadi adalah mereka yang diduga menderita ARDS parah atau kematian karena gambaran klinis COVID-19 yang meyakinkan dan tidak ada hasil tes laboratorium PCR.

3. Kasus Konfirmasi

Kasus yang dikonfirmasi adalah orang yang hasil uji laboratorium PCR nya terbukti positif virus COVID - 19. Kasus konfirmasi dibagi menjadi dua:

- 1) Gejala kasus yang dikonfirmasi (dengan gejala)
- 2) Kasus terkonfirmasi asimtomatik (tidak bergejala)

4. Pelaku Perjalanan

Orang yang memiliki riwayat perjalanan adalah orang-orang yang pernah melakukan perjalanan dari luar negeri maupun dalam negeri selama 14 hari terakhir.

5. Kontak erat

Orang yang mungkin telah melakukan kontak dengan kasus COVID - 19 atau kasus yang dikonfirmasi. Catatan riwayat kontak yang mencurigakan meliputi:

- 1) Kontak tatap muka dengan kasus yang mungkin atau dikonfirmasi dalam radius 1 meter dan dalam waktu 15 menit atau lebih.
- 2) Kontak fisik langsung secepat mungkin (seperti berjabat tangan, dll.)
- 3) Orang yang dapat memberikan perawatan segera untuk kemungkinan atau kasus yang dikonfirmasi tanpa mengenakan alat pelindung diri standar.

6. Selesai Isolasi

Isolasi akan selesai jika salah satu dari kondisi berikut terpenuhi:

- 1) Tidak ada kasus yang terkonfirmasi menunjukkan asimtomatik
- 2) Kemungkinan kasus tanpa tindak lanjut PCR/gejala (simptomatik) kasus yang dikonfirmasi adalah 10 hari dari tanggal onset, ditambah paling sedikit 3 hari setelah tidak ada demam dan gejala pernapasan.
- 3) Kasus/gejala dengan tes PCR negatif dua kali lebih mungkin dibandingkan kasus yang dikonfirmasi, dan gejala demam dan gangguan pernapasan tidak lagi muncul setelah setidaknya tiga hari.

2.1.3. Vaksinasi COVID-19

2.1.3.1. Definisi Vaksin COVID-19

Vaksin merupakan produk biologi yang mengandung antigen yang jika diberikan kepada manusia akan secara aktif mengembangkan kekebalan khusus terhadap penyakit tertentu. Berbagai negara termasuk Indonesia, sedang mengembangkan vaksin yang sangat cocok untuk pencegahan infeksi COVID-19 pada berbagai platform, yaitu vaksin virus yang dilemahkan, vaksin hidup dilemahkan, vaksin vektor virus, vaksin asam nukleat. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Tujuan dengan dibuatnya vaksin ialah untuk mengurangi penyebaran COVID - 19, menurunkan angka kesakitan dan kematian akibat COVID - 19, mencapai imunitas kelompok dan melindungi masyarakat dari COVID - 19, sehingga dapat menjaga produktivitas sosial dan ekonomi. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

Vaksin COVID - 19 memiliki manfaat menambah kekebalan setiap orang yang divaksinasi secara langsung, jika jumlah penduduk yang divaksinasi banyak, maka sistem kekebalan penduduk akan memberikan perlindungan bagi mereka yang belum divaksinasi atau belum menjadi populasi sasaran vaksin. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020)

2.1.3.2 Jenis – Jenis Vaksin COVID -19

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2020)

Vaksin COVID – 19 ada beberapa jenis yaitu:

1. China National Pharmaceutical Group Corporation (Sinopharm)

Perusahaan Vaksin Sinopharm mulai dikembangkan pada awal tahun 2020 oleh China National Pharmaceutical Group. Dari hasil uji klinis tahap ketiga yang dijalankan oleh Sinopharm di China, vaksin ini memiliki nilai efikasi, yaitu efek perlindungan terhadap COVID-19, sebesar 79,34%. Serta dapat disuntik ke orang dewasa 18 tahun ke atas hingga ≤ 60 tahun dan Vaksin ini tidak boleh digunakan oleh ibu hamil dan ibu menyusui.

2. Pfizer Inc and BioNTech

Jenis vaksin ini akan memicu sistem sistem kekebalan tubuh yang nantinya akan membantu tubuh membentuk antibodi yang dapat melawan virus Corona. Berdasarkan uji klinis tahap III vaksin Pfizer memiliki nilai efikasi, yaitu efek perlindungan terhadap COVID-19, sebesar 95%. Dapat disuntik ke orang dewasa diatas 18 tahun dan anak usia di atas 12 tahun, Vaksin Pfizer dapat diberikan kepada ibu hamil dan menyusui. Untuk ibu hamil, pemberiannya dapat dimulai dari usia kehamilan di atas 12 minggu dan paling lambat usia kehamilan 33 minggu, Serta pada lansia dibawah 80 tahun.

3. Moderna

Vaksin ini menggunakan komponen materi genetik yang membuat sistem kekebalan tubuh lebih baik. Dari uji klinis yang sudah dilakukan, vaksin ini menunjukkan nilai efikasi perlindungan terhadap COVID-19, sebesar 94,1%. Dapat disuntik ke orang dewasa usia di atas 18 tahun serta dapat diberikan kepada ibu hamil dan menyusui. Untuk ibu hamil, pemberiannya dapat dimulai dari usia kehamilan di atas 12 minggu dan paling lambat usia kehamilan 33 minggu.

4. AstraZeneca

Pengujian yang dilakukan oleh AstraZeneca dan Oxford University menunjukkan bahwa efisiensi rata-rata produksi vaksin virus corona adalah 70%. Dapat disuntik ke orang dewasa usia di atas 18 tahun serta Vaksin ini tidak boleh digunakan oleh ibu hamil dan ibu menyusui.

5. Sinovac Biotech Ltd

Vaksin ini sudah melewati uji klinis fase ketiga yang dilakukan di Brazil, Turki, dan Indonesia. Uji klinis fase ketiga menunjukkan nilai efikasi perlindungan terhadap COVID-19, sebesar 65,3%. Dapat disuntik ke orang dewasa usia 18 tahun keatas dan anak-anak ≥ 6 tahun serta diberikan kepada ibu hamil dan menyusui. Untuk ibu hamil, pemberiannya dapat dimulai dari usia kehamilan di atas 12 minggu dan paling lambat usia kehamilan 33 minggu.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan suatu masalah dalam organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan manginernalisasi dalam diri pada anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi, dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) budaya organisasi yaitu seperangkat nilai- nilai, dan mitos yang mengkomunikasikan landasan nilai-nilai dan keyakinan- keyakinan kepada para karyawan.

Menurut Krietner dan kinicki (2014) budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Fauzan dan Fathiyah (2017) budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.

Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja serta perusahaan yang efektif ialah perusahaan yang membudayakan nilai-nilai primer yang diperlukan untuk kepentingan operasi perusahaan.

2.2.2. Konsep Budaya Organisasi

Menurut Dessler (2017) Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademisi maupun praktisi. Di samping itu, juga karena sumbernya, yaitu disiplin antropologi, hingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau para pakar dalam bidang ini.

Menurut Bateman dan Snell (2015) konsep budaya organisasi adalah:

1. Membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan.
2. Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi.
3. Budaya menentukan cara karyawan berinteraksi di tempat kerja mereka
4. Membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial.
5. Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil perilaku yang sudah dibentuk.

2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya berperan penting dalam mempengaruhi etika perilaku orang didalamnya yang secara tidak langsung turut membentuk budaya kerja seseorang.

Menurut Sulaksono Hari (2015) terdapat lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
2. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memberikan identitas organisasi pada karyawan dengan cara memberi penghargaan untuk mendorong inovasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif dan menenangkan rasa bangga pada diri karyawan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial ini dapat mencerminkan lingkungan yang positif dan nyaman bagi karyawan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2016) fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Memberi anggota identitas organisasional
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku
5. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.
6. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.

Menurut Muis (2018) fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
3. Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
4. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
5. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
6. Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

2.2.4. Tujuan Budaya Organisasi

Sebagian besar organisasi melakukan proses sosialisasi sebagai aktivitas penting yang harus dilakukan untuk mencapai kesesuaian dan keselarasan individu organisasi dengan budaya dan lingkungan organisasinya. Tujuan dari sosialisasi terhadap anggota organisasi adalah:

1. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi.
2. Memperkenalkan budaya organisasi dengan anggota organisasi.
3. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi karyawan terhadap organisasi.

2.2.5. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Arianty (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

Indikator budaya organisasi menurut Eki Saputra (2017) yaitu adalah:

1. Hubungan antar manusia dengan manusia, yaitu keyakinan masing masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi
2. Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya
3. Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2017) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan organisasi dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Dari definisi-definisi tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2.3.2. Konsep Kinerja Karyawan

Konsep kinerja menurut Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi merupakan langkah- langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan inilah yang mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus perhatian dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja SDM merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai. Dalam penelitian ini kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan pada ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2017) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality Artinya, pegawai yang memiliki intelegensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.3.4. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
6. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Menurut Hamali (2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Menurut Rivai (2014) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan (pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang).
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Menurut Bintoro (2017) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kehadiran dan ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan

Menurut Sedarmayanti (2016) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Amir (2018) menyatakan indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupaun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut.

Menurut Sopiah (2018) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Menurut Afandi (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Akbar S	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X) - Kinerja Karyawan (Y) 	1. Penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan sudah baik, hal ini terbukti dengan respon para Pegawai terhadap penerapan Budaya Organisasi yang tergolong baik, karea nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 79,8 yang berada pada interval 60-80 yang menunjukkan bahwa penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten berada dalam kategori baik.
2.	Saqif Haidarravy, Dila Ayu Nofyantarin	Dampak Covid - 19 Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Perusahaan, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Covid-19 (X) - Budaya Organisasi (Y1) - Komitmen Organisasi Perusahaan (Y2) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. untuk melihat dampak dari Covid-19 bagi perekonomian Indonesia termasuk perekonomian perusahaan ini yang lebih komprehensif dari berbagai alternatif skenario penanganan pandemi Covid-19. 2. kerugian yang diakibatkan oleh pandemi covid-19 menyebabkan perusahaan mengalami penurunan produktivitas kinerja perusahaan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan apabila perusahaan tidak mengambil langkah atau strategi dalam mempertahankan produktivitas perusahaan tersebut sendiri.

3.	Julio Ronaldo Togas Lengkong	Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Umk Beebeebless Collection Di Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Covid-19 (X) - Kinerja (Y) 	1. Beebeebless Collection sebagai bagian dari UKM mengalami dampak langsung akibat adanya pandemi Covid-19 sehingga kinerja perusahaan mengalami penurunan tajam yang ditandai menurunnya omset sampai 70 %.
4.	Zul Rachmat Ihsanulfu'ad Suwandi	Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT. Fajar Makassar Televisi, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Covid-19 (X) - Kinerja Karyawan (Y1) - Motivasi (Y2) 	1. Bahwa pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar televisi, artinya semakin lama pandemi Covid-19, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun. Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap motivasi karyawan, artinya semakin lama pandemi Covid-19, maka motivasi karyawan juga cenderung menurun.
5.	Zefanya Felia Anandra Damanik	Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Panen Ptpn Iv Kebun Adolina, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Covid- 19 (X) - Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja karyawan panen sebelum Pandemi Covid-19 dengan kinerja karyawan panen selama Pandemi Covid- 19 (Maret 2020). 2. Tidak terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja karyawan panen sebelum Pandemi Covid-19 (Februari 2020) dengan kinerja (kuantitas hasil) karyawan panen selama Pandemi Covid 19 (Maret 2020). 3. Tidak terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja karyawan panen sebelum Pandemi Covid dengan kinerja karyawan panen selama Pandemi Covid-19 (Maret 2020).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Machfoedz (2017) operasional variabel yaitu dirumuskan dari variabel yang akan dipakai sebagai pegangan dan dapat diamati atas sifat yang didefinisikan.

Menurut Sugiyono (2016) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Nurdin dan Hartati (2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Menurut Nurdin dan Hartati (2019) menambahkan bahwa proses mendefinisikan berarti menggambarkan variabel dengan sedemikian rupa sehingga variabel tersebut hanya memiliki satu makna atau tidak memiliki makna ganda.

Menurut Notoatmodjo (2018) adalah definisi yang berguna untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang diamati atau diteliti dan bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrumen.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu COVID-19 (X). serta variabel terikat yaitu Budaya Organisasi (Y1), Kinerja Karyawan (Y2). berikut adalah definisi variabel:

1. Dampak adalah akibat, atau pengaruh yang terjadi (baik itu negatif atau positif) dari pengaruh adanya daya yang ada dan timbul setiap perubahan yang terjadi pada situasi atau kondisi tertentu.
2. Pandemi adalah terjadinya wabah suatu penyakit yang menyerang banyak korban, sering disebabkan oleh virus baru atau virus yang sudah lama yang menyebar dengan cepat dari orang ke orang di seluruh dunia.
3. COVID-19 adalah penyakit infeksi menular yang disebabkan oleh Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2 (SARS-CoV-2). Penyebaran penyakit ini telah memberikan dampak luas secara sosial dan ekonomi.
4. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai atau norma yang telah ditentukan oleh sekelompok orang yang biasanya adalah pendiri organisasi, yang telah lama diyakini sebagai pedoman perilaku sehari-hari, untuk memecahkan masalah serta kemudian harus diajarkan oleh anggota organisasi yang baru agar nilai-nilai tersebut dapat dilaksanakan semua anggota.
5. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan yang beralamat di Jl. Pengadegan Timur Raya No.3, Pengadegan, Pancoran, Kota Jakarta Selatan, 12770 Telp. (021) 794-3526

3.2.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

NO	KETERANGAN	TAHUN 2022						
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	PENDAFTARAN SKRIPSI							
2	PENGAJUAN JUDUL							
3	KUNJUNGAN PERUSAHAAN DAN PENCARIAN DATA PRIMER							
4.	PENULISAN BAB I - III							
5.	BIMBINGAN							
6.	PENULISAN BAB IV -V							
7.	PENYEBARAN KUESIONER							
8	UJIAN HASIL SKRIPSI							

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis penelitian Survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan.

Menurut Duli (2019) penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

3.4. Sumber Data

Adapun sumber data yang diperoleh oleh penulis dan semua data tersebut dapat memberikan informasi, data tersebut dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

1. Data primer: yaitu data utama yang didapatkan langsung dari sumber aslinya yaitu hasil dari penulis melakukan observasi langsung ke koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan dan menyebarkan kuesioner kepada para responden serta dokumentasi foto mengenai Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.
2. Data sekunder: yaitu data yang diperoleh tidak langsung oleh penulis, data sekunder tersebut berupa literature, artikel, jurnal serta situs internet yang berkaitan dengan penelitian Dampak COVID-19 Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan.

3.5. Variabel Penelitian

Menurut Notoatmodjo (2018) Variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang memiliki atau didapatkan oleh suatu penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu.

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan

Menurut Sugiyono (2017) berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain terdapat dua variable penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*): adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah COVID-19 (X).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*): merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).

3.6. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2019) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Probability Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample. Teknik sampling meliputi :

1) *Simple Random Sampling*

Karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

2) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata.

3) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

4) *Cluster Sampling (Area Sampling)*

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

2. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi :

1) *Sampling Sistematis*

teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

2) *Sampling Kuota*

teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

3) *Sampling Insidental*

teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data.

4) *Sampling Jenuh*

sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan. Jumlah populasi karyawan Koperasi Yayasan LIA Cabang Pengadegan sebanyak 52 orang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan rumus metode Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi sebesar 0,05 (5%)

Dari rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai:

$$n = \frac{52}{1 + 52 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{52}{1.13} = 46$$

Jadi, Perhitungan dengan menggunakan rumus metode slovin tersebut, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 46 karyawan.

3.7. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan teknik dibawah ini:

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2016) Uji asumsi klasik merupakan sebuah metode pengujian yang ditujukan agar hasil uji regresi nantinya terbebas dari semua penyimpangan yang akan mengganggu ketepatan dari hasil analisis.

Uji asumsi klasik tersebut meliputi:

1. Uji Normalitas: Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji autokorelasi: bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah time series atau berdasarkan waktu berbeda.
3. Uji Multikolinieritas: Uji multikolinieritas artinya antar variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.
4. Uji Heterokedastisitas: untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar uji Heterokedastisitas data adalah:
 - 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah adalah angka nol pada sumbu Y , maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.8. Pengujian Data

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014:211) uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

3.8.2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2016:348), reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan.

Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan- perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Metode regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Metode ini juga bisa digunakan sebagai ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik atau buruknya suatu variabel X terhadap naik turunnya suatu tingkat variabel Y, begitu pun sebaliknya. Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y1 = a + bX$$

$$Y2 = a + bX$$

Keterangan:

Y1 : Budaya Organisasi

Y2 : Kinerja Karyawan

X : COVID - 19

a : Konstanta

b : Angka arah/koeffisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen.

3.9. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70) hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut ada dua cara menguji hipotesis yaitu:

3.9.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Sarwono (2012:91) Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial. Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing komponen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS.

3.9.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sarwono (2012:88) untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari COVID - 19 (X), Budaya Organisasi (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2) dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable).