

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2019 hampir semua penjuru dunia terkena wabah penyakit yang sangat berbahaya. *World Health Organization (WHO)* menetapkan tentang *virus corona* atau yang biasa disebut dengan *covid-19* dan menjadi pandemi bagi seluruh dunia, karena *virus* ini telah menyebar ke berbagai negara bahkan sudah mendunia. *WHO* mengartikan pandemi sebagai suatu kondisi populasi pada dunia dan berpotensi menjadikan jatuh dan sakit. Wabah pandemi ini yang berjangkit secara bersamaan dimana-mana yang menyebar luas. Pandemi *covid-19* ini juga berdampak dari berbagai sektor kehidupan seperti ekonomi, sosial dan juga pendidikan. Organisasi Pendidikan, Keilmuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa atau *United Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)* pada hari Kamis 5 Maret 2020 menyatakan bahwa wabah *covid-19* ini telah berdampak pada dunia Pendidikan, Hendra Irawan (2020:1).

Hampir semua masyarakat terganggu dengan semua kegiatannya, seperti pekerjaan, pendidikan dan yang lainnya. Di Indonesia sendiri merasakan dampaknya, pada dunia kerja dampaknya adalah hampir semua perusahaan mengurangi karyawannya dikarenakan penghasilan perusahaan menurun, dan perusahaan Menetapkan WFH (*Work From Home*) bagi sebagian karyawan. Dampak bagi Pendidikan yaitu seperti sekolah, dan

perguruan tinggi melakukan kegiatan belajar mengajar dengan cara *online* atau *daring*.

Perusahaan harus bersaing ketat di era globalisasi ini agar mampu bertahan pada bisnisnya. Dan apalagi di masa pandemi covid-19 sekarang Perusahaan harus mampu bertahan seperti mempertahankan karyawannya agar mampu bekerja efektif dan efisien. dimasa pandemi covid-19 ini perusahaan harus mampu juga untuk bersaing dengan perusahaan lain. yang mampu bertahan adalah perusahaan yang mampu berhasil membangun keunggulan kompetitif. Salah satu strategi yang baik digunakan perusahaan saat ini mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan sehingga mampu mencapai performa yang *optimal*. Pengelolaan sumber daya secara *efektif* dan *efisien* dapat membantu perusahaan mengurangi biaya-biaya seperti yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional.

Pendukung strategi korporat yaitu Strategi sumber daya manusia dan perlu di terjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan. Tidak sesuai antara strategi SDM dan strategi perusahaan bisa mempengaruhi sasaran perusahaan. Sebaliknya kreativitas dan motivasi karyawan dapat mendorong dan strategi perusahaan dan strategi SDM bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan. Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi *kuantitatif* maupun *kualitatif*, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai pada seleksi), orientasi,

pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, dan penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor *eksternal* perlu dipertimbangkan mengacu pada khususnya, potensi pesaing, perubahan perubahan sosial, *demografis*, budaya, maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan ulang perlu disesuaikan. Perubahan startegi SDM bukanlah suatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang. Perusahaan harus memilih startegi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengolahan sumber daya manusia secara *efektif*. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang dicerminkan pada kegiatan kegiatan SDM seperti pengadaan, pemeliharaan dan pengembangan harus sejalan dengan strategi-strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan, Sopian (2019 : 3). Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi diuntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya

manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini terutama pada masa pandemi *Covid-19* dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, *inovatif*, mempunyai kreatifitas tinggi dan mampu bersaing dalam masa pandemi ini. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang mengikat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dan yang paling utama adalah perusahaan mampu bertahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan memperhatikan kondisi Kesehatan karyawannya. Seperti selalu taat dalam protokol Kesehatan dimana protokol kesehatan sangat penting di masa pandemi covid-19 ini. Dalam menghadapi persaingan perusahaan di tuntutan untuk bekerja lebih *efisien* dan *efektif*. Persaingan di dunia bisnis semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntutan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan yaitu salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan

karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan pekerjaan di dalam perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan meminimalisir kerugian nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting di dalam perusahaan untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia lahir melalui proses *recruitmen* dan pelatihan pengembangan yang bermutu. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan maka harus dibuat sebuah perencanaan sumber daya manusia, perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi karyawan dengan merekrut (*recruitmen*) merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kepentingan perusahaan itu sendiri. Setelah dilakukannya proses *recruitmen*, maka terpilih calon-calon karyawan yang akan ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atau atas dasar hasil *test* dan wawancara yang ditentukan perusahaan pada proses *recruitmen*. Dengan demikian proses *recruitmen* sangatlah penting dalam hal pemilihan karyawan, karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan ketepatan perusahaan yang ada, maka perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik.

Karyawan merupakan aset utama dan terpenting dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi. Dalam upaya untuk memastikan kinerja dan retensi karyawan yang optimal, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk memberi penghargaan kepada karyawan agar mendapat hasil yang diinginkan sesuai visi dan target perusahaan secara maksimal. Seperti memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai *achievement* tersendiri. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tumpuan bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan perusahaan. *leadership factor* juga sangat penting bagi karyawan guna untuk memimpin suatu pekerjaan dalam perusahaan. Nilai dan norma karyawan berdasarkan identifikasi manajemen yang membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran akan kualitas membantu dalam meningkatkan pengembangan Organisasi dan karyawan. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung bagi organisasi, Sangkay et al (2016:2).

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu seperti kurangnya partisipasi, kurangnya komunikasi terhadap satu sama lain, kasih sayang dan motivasi untuk mencapai tujuan pemimpin. absen karyawan termasuk hal terpenting dalam perusahaan, jadwal meeting karyawan, waktu yang tidak produktif dan juga presentasi penyelesaian pekerjaan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang praktis, hal ini tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, Taty & Basir (2016:3).

Tingkat kinerjanya yang ingin dicapai dengan selalu mengukur kondisi

dan kemampuan karyawan yang mereka miliki. Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian dan upaya yang besar untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya yang baik akan menghasilkan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan, Setiadi (2016:3).

Kinerja karyawan didorong untuk dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target dan hasil yang diharapkan oleh perusahaan adalah kunci terpenting didalam meraih pencapaian perusahaan. Namun demikian perusahaan juga tidak boleh mengabaikan kesejahteraan para tenaga kerja guna sebagai konsistensi didalam mempertahankan kinerja yang optimal, sehingga dibutuhkan sebuah motivasi yang mendahului seorang untuk memasuki sebuah organisasi dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginan dan hak tenaga kerja. Oleh karena itu, kunci keberhasilan manajer/pemimpin dalam mobilitas bawahannya agar kemampuan untuk memahami teori motivasi dan untuk mengubah teori ini menjadi dorongan *efektif* untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Bisa di kaitkan bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan *self-drive* diantara setiap karyawan yang harus berpengaruh terhadap perilaku mereka karena terbangun, mengarahkan dan menjaga perilaku baik terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, motivasi adalah dorongan internal karyawan untuk menindaklanjuti stimulasi terhadap tuntutan atau tujuan masing-masing untuk memusakan keinginan mereka, dan membuatnya berlaku bagi orang lain untuk menghasilkan pelayanan yang baik kepada pelanggan, Stiadi & Setiadi (2016:4).

Kinerja karyawan yang berkualitas merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya serta merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan. kinerja karyawan patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sebab karyawan yang kinerjanya menurun dapat memengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Manajemen mempunyai tantangan yaitu untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja sumber daya manusia. .

Kondisi dua tahun belakangan ini telah menciptakan tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia di berbagai Lembaga dan organisasi. wabah *Covid-19* yang menyerang hampir di semua belahan dunia menjadi alasan utamanya. Semua perusahaan dituntut untuk merubah pola kerja ke dalam hal-hal baru yang mungkin tidak pernah dilakukan dan terpikirkan sebelumnya. Pimpinan dalam suatu Lembaga atau organisasi harus mampu memotivasi para karyawan atau tenaga kerja agar mampu beradaptasi dan mengatasi iklim organisasi yang terjadi dalam pekerjaan dan lingkungan sosial baru. Para karyawan yang terbiasa bekerja dalam sebuah komunitas/organisasi, sekarang harus bisa menyesuaikan diri dengan carakerja dan lingkungan kerja jarak jauh seperti bekerja secara online atau bekerja di rumah (*WFH*).

Semua perusahaan pada masa pandemi ini secara umum menerapkan kebijakan *WFH* atau bekerja di rumah. Pola kerja, jam kerja, relasi kerja dan sebagainya, berubah sangat drastis. Demikian juga dirasakan pada Lembaga Pendidikan pada semua lapisan, salah satunya perguruan tinggi. Para dosen

dan karyawan harus tetap memberikan pelayanan terbaik pada mahasiswanya, sekalipun dalam keadaan *WFH*. Tentu saja merupakan tantangan yang tidak mudah. Keberadaan teknologi informasi sebenarnya dapat membantu pekerjaan manusia dengan cepat. Dengan teknologi, jarak menjadi tak berarti. Semua pekerjaan yang biasanya bisa dikerjakan secara *offline* sekarang bisa dilakukan secara *online*. Rapat, belajar mengajar dan memberikan pelayanan pada mahasiswa sebenarnya dapat dilakukan kapan saja. Tapi tentu saja sumber daya manusia tidak sama, memang aktivitas itu dapat dengan cepat menyesuaikan diri tapi tidak semua orang dapat beradaptasi dalam aktivitas itu.

Disiplin menjadi suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seorang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara *objektif*, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan yang di buat organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dimiliki dan dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang di berikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang dikembangkan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktifitas kerja.

Disiplin kerja dan iklim organisasi pada saat *WFH* memang berbeda dengan iklim kerja saat kondisi normal biasanya, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Kinerja adalah hasil dari sebuah usaha yang dilakukan dan diperoleh oleh personal atau individu maupun

secara kelompok dalam satu organisasi, yang didasarkan pada tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing personal dengan tanpa melanggar moral atau etika yang telah disepakati. Kuriawan, (2019:149) kinerja karyawan dalam sebuah Lembaga, sebagaimana telah disinggung dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan iklim organisasi. Jika disiplin kerjanya baik, dan iklim organisasinya juga baik, maka hasilnya kinerja karyawan juga seharusnya baik, demikian juga sebaliknya.

Setiap individu harus memiliki sikap disiplin, bukan hanya diperuntungkan bagi karyawan atau pegawai. Mematuhi peraturan contohnya merupakan sikap disiplin dan bila mana melanggarnya dapat dipertanggung jawabkan dengan hukuman yang berlaku. Setiap pekerja dapat tumbuh dan hasil sikap disiplin dimana mereka dapat menyesuaikan dirinya untuk selalu patuh dalam peraturan yang berlaku, sehingga disiplin juga dapat disebut patuh dan taat pada peraturan yang berlaku.

Karyawan yang taat dan patuh pada peraturan akan dianggap sebagai sosok yang disiplin. Meskipun Sebagian karyawan ada yang berpendapat yang terlalu patuh dan didisiplin tidak akan memunculkan kreatifitasnya. Dan setelah mendengar sanksi hamper Sebagian karyawan memutuskan untuk keluar dan berhenti di pekerjaannya.

Disiplin dapat dilakukan secara pribadi yaitu seperti memberikan teguran pada sesama karyawan secara personal. Dan berikan juga mereka saran dan motivasi bagaimana berfikir sebelum bertindak guna mengurangi kesakahan yang di buatnya agar tidak Kembali terulang. Dan selanjutnya

pastikan jangan menunda-nunda kedisiplinan apabila karyawan melakukan kesalahan.

Komunikasi di ACE *HARDWARE* BOGOR cukup optimal dalam melakukan pekerjaan, tetapi pada saat pandemik covid-19 komunikasi di ACE *HARDWARE* BOGOR berkurang karena adanya sistem kerja *WFH*. Diharuskan semua karyawan berkomunikasi jarak jauh, Batasan pertemuan antar karyawan hambatan teknologi, mesti menjangkau dan melibatkan karyawan di mana pun lokasi mereka, dan mengatur jadwal bekerja di kantor dan rumah.

Menurut Sondang (2018:197) apapun yang terdapat di sekeliling pegawai atau karyawan, dan bisa memengaruhi pegawai untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka adalah bagian dari iklim organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap manajemen terhadap organisasi, juga ditentukan oleh hubungan antar individu karyawan atau antar kelompok dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi yang kondusif harus dimiliki pada setiap individu. Dalam hal ini, pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mengontrol karyawannya. Iklim organisasi kemungkinan berpengaruh dalam kinerja pegawai/karyawan. Karena secara psikologis, mereka akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Sesama karyawan wajib membangun hubungan yang baik satu sama lain. Bentuk iklim organisasi yang baik adalah mampu saling berdampingan dalam sebuah lingkungan kerja. Mungkin sering terjadi juga gesekan satu sama lain seperti pekerjaan jarak jauh, kurangnya komunikasi itu bukti bahwa karyawan dapat memilih cara kerjanya masing-

masing. Dan mungkin mereka juga bisa membuat lingkaran kerjanya sendiri guna membentuk iklim organisasi seperti di dalam rumah. Beberapa karyawan perlu berkunjung ke kantor pada setiap bulan untuk melakukan pertemuan tatap muka atau melakukan koordinasi. Konsep lain yang diterapkan dalam iklim organisasi di masa pandemi *Covid-19* adalah dengan cara menata ruang kerja organisasi sesuai dengan protokol *Covid-19* yang harus di adaptasi dengan cepat oleh para pekerja organisasi.

Suatu organisasi dapat melakukan aktivitas untuk mencapai tujuannya melalui sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak semua aktivitas organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Bagaimana pun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat *efisiensi* yang diharapkan dan tujuan yang diinginkan. Peran dalam aspek psikologis sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi. Karakteristik manusia dan persepsinya merupakan fungsi perilaku, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang terbentuk dilingkungan kerjanya akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan memberikan hasil kerja yang positif. Begitu iklim organisasi

negative akan menghasilkan hasil kerja yang negatif. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu menciptakan persepsi positif iklim organisasi kepada setiap anggota karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan sangat membutuhkan iklim organisasi, karena dapat menghasilkan suatu kinerja yang tinggi dalam memberikan kemampuan kinerja di dalam diri karyawan dan memanfaatkan kesempatan yang di berikan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja keras setiap anggota karyawan sehingga timbul kepuasan kerja.

Segenap sumber dapat melakukan sebuah organisasi. sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin atau unsur karyawan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Beberapa faktor yang memungkinkan menghambat kualitas pekerjaannya di ACE *HARDWARE* BOGOR ialah masalah iklim organisasi, komunikasi dan disiplin kerja. Persepsi atau budaya lingkungan kerja itu bisa meliputi tingkat kedisiplinan masuk kerja, komunikasi saat bekerja, fasilitas yang tersedia, kedisiplinan saat meeting, fasilitas yang tersedia, serta kenyamanan yang ditimbulkan oleh seluruh komponen perusahaan baik itu atasan atau bawahan.

Yang harus di perhatikan bagi seorang pimpinan dalam pekerjaannya yaitu iklim organisasi atau iklim kerja karyawan dimana iklim organisasi ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan. Mengartikan iklim organisasi sebagai

“the human environment within organization’s employees do their work”.

“iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain”. Apabila karyawan merasa nyaman dengan iklim organisasi yang ada maka kinerja meningkat dan sebaliknya.

Tabel 1

Pra Survey Iklim Organisasi ACE *HARDWARE* BOGOR

NO	INDIKATOR	SETUJU	TIDAK SETUJU
1	Perusahaan memberikan fasilitas dalam melakukan pekerjaan di rumah <i>WFH</i>	-	10
2	Menyediakan peralatan dan perlengkapan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan	10	
3	Koordinasi pekerjaan jarak jauh secara daring dinilai lancar, tanpa ada miskomunikasi	10	
4	Karyawan berkesempatan memberikan masukan, saran, dan ide.	10	
5	Pemimpin mendorong karyawan untuk mengikuti standar prosedur yang ada	10	-

Sumber: Wawancara

Hasil wawancara dari 10 orang karyawan, iklim organisasi di atas semua karyawan tidak difasilitasi untuk karyawan yang *WFH* seperti untuk kepentingan komunikasi jarak jauh seperti *meeting* online semua karyawan menggunakan *handphone* dan *internet* pribadi sering terjadi kendala saat *meeting* berlangsung seperti koneksi internet kurang bagus. Perusahaan

menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja sangat lengkap untuk mendukung kinerja karyawan yang baik. koordinasi pekerjaan sangatterganggu komunikasinya karna hampir beberapa karyawan sering mengalamigangguan internet saat daring pada saat *WFH*. Dari hasil di atas perusahaan memeberikan penuh kesempatan bagi karyawan untuk memeberikan saran dan ide. Perusahaan menuntut untuk pemimpin untuk mendorong karyawan mengikuti standar prosedur yang ada seperti hasil data di atas semua memilih setuju.

Iklim organisasi yang kurang kondusif dapat dilihat dalam hal perusahaan memfasilitasi karyawan yang melaksanakan *Work from Home (WFH)* dimana karyawan sebanyak 30 orang yang menjawab tidak setuju dan setuju 9 orang. ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan bagi karyawan yang *WFH*. Tidak tersedianya fasilitas *internet* bagi karyawan *WFH*, membuat karyawan yang melaksanakan *WFH* tidak di dukung oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu dikarenakan koordinasi pekerjaan dilakukan secara *online* atau *daring*, walaupun dapat dinilai lancar namun hal ini tidak jarang menimbulkan *miss communication* antar karyawan. Konflik antar karyawan juga sering terjadi, namun pimpinan dinilai cuek dan kurang tegas dalam mengatasi hal tersebut.

Pada masa pandemi *Covid-19* ini, komunikasi merupakan sebuah Langkah penting guna menyampaikan informasi yang dibutuhkan seorang ataupun masyarakat. Lebih jauh lagi, komunikasi menjadi kepentingan lain dalam menghadapi *covid-19* ini. Dengan kebijakan pembatasan sosial, maka

komunikasi menjadi sebuah pilihan untuk penyampaian informasi kepada publik. Menanggapi berbagai persoalan yang timbul akibat pandemi *covid-19* ini, komunikasi publik menjadi pilihan terbaik dalam proses interaksi yang harus tetap berjalan di tengah pandemi, komunikasi publik, menjadi salah satu kebutuhan utama, serta komunikasi yang dilakukan di depan orang banyak atau khalayak umum. Komunikasi publik merupakan proses penyampaian pesan berupa suatu informasi-informasi. Dalam prosesnya komunikasi publik memerlukan sarana, dapat melalui media massa, baik cetak, elektronik maupun *online*.

Masyarakat mempunyai perubahan perilaku seperti tidak bisa menghabiskan waktu secara kontak langsung, bersosialisasi secara langsung dengan yang lainnya. Dengan. Dengan demikian pada ACE HARDWARE BOGOR juga menerapkan agar mengurangi kontak langsung dengan karyawan lain dan konsumen. Hampir semua karyawan bahkan semua orang mengubah cara komunikasi *digital* dalam perilaku sosialnya, seperti melihat pesan teks, panggilan suara, *game online*, panggilan video, dan media sosial. Penelitian untuk mengetahui bagaimana segi usia, kebiasaan hidup sendiri, jenis kelamin problematika kesulitan saat mengakses *internet*, dan cara penggunaan *internet* dihubungkan dengan perubahan perubahan perilaku sosial selama masa pandemi *covid-19*. Mengakses media *digital* untuk kehidupan sosial selama krisis pandemi dapat diterima tidak semua masyarakat dan dapat terus menerus tidak seimbang sampai akhir. Pengetahuan dan pengalaman sangat penting karena resiko dari pandemi bisa

mempengaruhi kehidupan ekonomi dan sosial. Selain itu juga membahas bagaimana masyarakat dapat dari peraubahan cara menggunakan media komunikasi digital lebih lama.

Dan pada awal tahun 2020 sampai 2021 ACE *HARDWARE* BOGOR menerapkan sistem kerja *WFH* (*work from home*). Dan merombak ulangjadwal masuk kerja dengan setiap karyawan atau setiap divisi, dan karyawan dapat masuk satu hari dan dua hari berkerja di rumah dengan syarat absen *online* tepat waktu seperti jam biasa masuk kerja dengan mengirimkan lokasi terkini dan foto *selfie*. Begitupun karyawan dan konsumen yang masuk ke kantor di batasi, stiap divisi yang masuk satu atau dua orang saja sisanya bekerja di rumah, dan perusahaan memeberikan peraturan jika yang masuk kerja harus mematuhi protokol Kesehatan seperti menggunakan masker dan *face shield* dan menunjukan hasil tes antigen. Perusahan memberikan jadwal *meeting* untuk sebagaian karyawan yang bekerja di rumah dan selalu aktif komunikasi melalui *whatsup*, seperti sering memnyebarkan poster penjualan melalui media digital.

Tabel 2

Jadwal *Meeting Online* ACE *HARDWARE* BOGOR

NO	SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUMAT	SABTU	MINGGU
1	08.00	-	-	-	08.00	-	15.00
2	20.00	-	-	-	20.00	-	-

Sumber: HRD ACE *HARDWARE* BOGOR

Tabel di atas menunjukan jadwal *meeting* untuk karyawan yang *WFH*, jadwal *meeting* diadakan 3 kali dalam seminggu di hari Senin, Jumat dan

Minggu. *Meeting online* ini menggunakan aplikasi *zoom meeting* atau *google meet*, pada hari senin pukul 08:00 meeting membahas seperti target penjualan hari ini dan prosedur protocol Kesehatan dan pada pukul 20:00 WIB malam membahas tentang hasil penjualan di hari senin. Hari jumat pagi pukul 08:00 membahas pelayanan kepada konsumen dan jumat malam pukul 20:00 WIB *riview* pekerjaan di hari senin sampai kamis. Sedangkan di minggu terakhir pukul 15:00 WIB membahas hasil *stock opname* barang dan keuangan serta *me riview* hasil pekerjaan selama satu minggu.

ACE HARDWARE BOGOR merupakan ace pertama yang ada di bogor yang lokasinya sangat strategis yaitu berada di tengah kota sehingga memiliki banyak pengunjung oleh sebab itu *ACE HARDWARE* menempatkan *store* nya di KOTA BOGOR. *ACE HARDWARE* BOGOR pun memiliki gerai yang cukup besar sehingga nyaman untuk dikunjungi. Dan *ACE HARDWARE* BOGOR memiliki karyawan kurang lebihnya sekitar 39 karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yaitu dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *ACE HARDWARE* BOGOR PADA MASA PANDEMI COVID-19”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang di teliti diantaranya :

1. Iklim Organisasi berpengaruh di *ACE HARDWARE BOGOR*,

Suasana bekerja di *ACE HARDWARE BOGOR* tidak kondusif karena banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugas nya yang pada akhirnya kesalahan tersebut di Impahkan kepada teman satu pekerjaan,

2. Tingkat Komunikasi berpengaruh di *ACE HARDWARE BOGOR*

Suasana di *ACE HARDWARE BOGOR*, tidak ada komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan,

3. Disiplin Kerja berpengaruh di *ACE HARDWARE BOGOR* pada masa pandemi *COVID-19* .

Banyak pegawai yang tidak masuk dan menyelesaikan pekerjaan nya sehingga pekerjaan tersebut diberikan kepada pegawai lain tanpa ada pemberian kompensasi.

4. *ACE HARDWARE BOGOR*, menetapkan aturan atau SOP, tanpa ada komunikasi dengan pegawai, dan masukan dari pegawai tentang hal tersebut tidak pernah diterima pimpinan.

5. Komplain dari konsumen tidak cepat di respon oleh pimpinan, sehingga pegawai yang selalu disalahkan dalam bekerja.

6. Pimpinan tidak menegur atau memberi sangsi kepada pegawai yang sering terlambat masuk kerja dikarenakan kedekatan pegawai dengan pimpinan.

C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah dalam penelitian ini penulis hanya fokus terhadap “Pengaruh iklim organisasi, komunikasi, disiplin kerja di ACE HARDWARE BOGOR” peneliti membatasi masalah masalah yang diidentifikasi dan ingin mengetahui bagaimana iklim organisasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apakah Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

F. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat skripsi bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan Langkah yang diambil, yang berkaitan dengan iklim organisasi, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat skripsi bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam sumber daya manusia.

3. Manfaat skripsi bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman. Wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

4. Manfaat skripsi bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan dari peneliti selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penelitian

Agar dapat tersusun secara sistematis dan mudah di pahami maka ditetapkan sistematika penulisan sebagai berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Batasan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori-teori yang berkaitan dan mendukung terhadap masalah yang diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan reencana dan prosedur penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan alat *analysis* yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Komunikasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ace Hardware Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan