

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak merebaknya virus Covid-19 secara internasional, Covid-19 (penyakit virus corona) merupakan penyakit yang berpotensi fatal akibat virus SARS-COV2, dan kini telah menjadi kesehatan masyarakat utama di dunia. Covid-19 pertama kali muncul di Wuhan, Cina, yang dimulai di pasar hewan. Bersama banyak penelitian terkait Covid-19, terlihat adanya penularan. Penyakit ini merupakan penyakit yang dapat ditularkan dari orang ke orang melalui droplet (Rothan & Byrareddy, 2020). WHO mengeluarkan laporan yang memisahkan laporan kasus di Asia Tenggara dari seluruh kawasan Asia. Pada 28 Mei 2020, ada 230.517 kasus Covid-19 yang dikonfirmasi di Asia Tenggara. Pada 28 Mei 2020, kejadian di Asia Tenggara meningkat sebanyak 9.528 kasus, dengan 582 kematian setiap hari (WHO, 2020). Pesatnya perkembangan kasus new emerging covid-19 di Asia Tenggara menunjukkan bahwa peta sebarannya belum mencapai puncaknya, bahkan di beberapa negara Asia Tenggara pun peta sebarannya masih terus naik daun (Dehesh et al., 2020). Dinas kesehatan adalah salah satu pihak dalam menangani COVID-19. Sebagai salah satu pemangku kepentingan inti dalam penanganan dan pencegahan kasus Covid-19. Jarak putus rantai penularan Covid-19 perlu diperpendek, dalam hal ini seseorang perlu menjaga jarak aman minimal 2 meter dari orang lain dan

menghindari kontak langsung dengan orang lain. Selain itu, pemerintah juga telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (pembatasan sosial skala besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk mencegah penyebaran virus corona. Pembatasan tersebut hanya berlaku untuk wilayah atau aktivitas tertentu di wilayah yang diduga terjangkit Covid-19. Pemerintah telah menutup banyak sekolah dan universitas dengan memberlakukan belajar dan bekerja di rumah, membatasi kegiatan keagamaan, membatasi transportasi, membatasi tempat umum, dan menutup tempat kerja serta kegiatan lainnya. Banyak negara, termasuk Indonesia, sudah mulai menerapkan perjanjian Covid-19 sesuai dengan rekomendasi Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul atau mengadakan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar, bahkan mengadopsi tindakan karantina independen untuk diterapkan pada individu, komunitas, atau bahkan seluruh kota (dari pembatasan sosial skala besar / penguncian PSCC).

Melalui PSBB ini, pemerintah menghimbau perusahaan untuk melaksanakan program work from home (WFH) untuk mendukung pelaksanaan program social distancing yang dirancang oleh pemerintah. PT adalah salah satunya. Divisi Regional II KAI Sumatera Barat (Kereta Api Indonesia). Bekerja dari rumah (WFH) adalah syarat seseorang bekerja di tempat selain kantor. Rencana WFH merupakan bagian dari konsep telecommuting, yang sebenarnya bukan hal baru di bidang pekerjaan dan tata kota. Padahal sejak tahun 1970-an sudah dikenal sebagai mengatasi lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor ke kantor. Upaya kemacetan. Dan setiap hari

(Mungkasa, 2020). Hal tersebut menjadi beban yang membutuhkan perhatian agar karyawan dalam bekerja dapat tetap fokus dan efisien. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator yang harus diperhatikan untuk peningkatan beban kerja saat pandemi Covid-19. Jika kepuasan kerja tidak dapat tercapai maka akan mengakibatkan penurunan kinerja, produktivitas, bahkan peningkatan absensi, dan penurunan loyalitas karyawan (Aziri, 2011). Pergi ke kantor. Dengan melakukan WFH pada karyawan, ternyata karyawan menghadapi beberapa kendala. Menyesuaikan kondisi lingkungan kerja di rumah akan menyulitkan sebagian karyawan karena kurangnya fasilitas yang tersedia (misalnya internet) dan pekerjaan rumah tangga lainnya (misalnya mengasuh anak) yang tidak dapat dilakukan di rumah. Dengan cara ini, karyawan akan merasa kesal dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan normal. Ketidakpastian mengenai kapan berakhirnya pandemi serta berbagai kabar seperti pemotongan gaji, tunjangan hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan.

Ketidakpastian kapan pandemi akan berakhir, dan berbagai berita seperti pemotongan gaji dan manfaat PHK. Ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbin pada tahun 1998 (Shelly et al., 2015), "Tingkat kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, yang terkait dengan perbedaan antara biaya yang dibebankan oleh karyawan dan biaya yang menurut mereka harus mereka bayar. Perbedaan di antara mereka. Dapatkan ". Jika karyawan tersebut puas dengan manfaat yang diperoleh dari perusahaan, maka ia akan membayar lebih dari yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki metode kerjanya. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memandang pekerjaan sebagai pekerjaan yang membosankan dan membosankan, oleh karena itu akan bekerja secara kompulsif. Kepuasan kerja karyawan pada masa pandemi tidak hanya dipandang dari segi imbalan/gaji yang diterima. Tetapi juga terhadap promosi/kenaikan

jabatan, terhadap rekan kerja dan atasan, dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dirumuskan masalah yaitu, bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat selama masa pandemi?.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian secara umum ini adalah untuk dapat menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat selama masa pandemi.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian secara khusus ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, jabatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir responden.
- b. Mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat selama masa pandemi terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan selama masa pandemi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat yang diberikan dari penelitian ini dalam pembahasan tugas akhir bagi Akademi

Sebagai referensi dan informasi bagi pembaca tentang kepuasan kerja karyawan selama masa pandemi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

2. Bagi Praktisi

Dengan adanya koordinasi antara dunia pendidikan dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan selama masa pandemi di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.5 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Magang

Adapun tempat yang dipilih sesuai dengan latarbelakang dan rumusan masalah yang akan dibahas yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sebagai tempat pelaksanaan kuliah kerja lapangan/magang selama 40 hari kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Mengambarkan tentang tinjauan pustaka atau segala sesuatu yang akan menjadi landasan teori dalam menyelesaikan laporan penelitian.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah dan perkembangan perusahaan, visi dan misi, logo dan struktur organisasi.

BAB IV PEMBAHASAN

Berisikan hasil studi lapangan selama di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat yang menyangkut tentang kepuasan kerja karyawan selama masa pandemi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dituliskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis.

