

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Masa pandemi Covid-19 sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia seluruh dunia. Dampak yang ditimbulkan sangat memberikan efek yang luar biasa, dari segi ekonomi hingga pada sumber daya manusia. Menjadi tantangan pula bagi perusahaan untuk tetap berdiri dan tidak mengalami gulung tikar. Peran sumber daya manusia yaitu karyawan, memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam pencapaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja secara komprehensif dan terus-menerus.

Sumber daya manusia yang diinginkan pada abad ke 21 di Indonesia ini adalah tangguh, berwawasan tinggi dan juga terampil. Semakin maju suatu negara, maka semakin banyak pula sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh negara tersebut. Kualitas ini sangat berpengaruh dari pola Pendidikan nasional, karena Pendidikan merupakan pondasi pertama bagi seseorang dalam memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik. Tujuan pendidikan tidak lain daripada membangun manusia-manusia yang unggul dan juga dapat bertahan menghadapi berbagai masalah yang dihadapi.

Menurut Arifin (2017) Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. SDM merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi dan tujuan dan

sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik.

Hal ini sependapat dengan Gates, 1996 dalam (Wijaya, Sudjimat, 2016: 264) beliau mengemukakan bahwa, Saat ini, pendidikan berada di masa pengetahuan (*knowledge age*) dengan percepatan peningkatan pengetahuan yang sangat luar biasa. Percepatan peningkatan pengetahuan ini didukung penerapan media dan teknologi digital yang disebut dengan *information superhighway*. Namun, apakah negara Indonesia sudah menjadi negara yang memiliki kemampuan tersebut? Jika dilihat dari Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) persentase pada Agustus 2018-Agustus 2020 mengalami peningkatan sebesar 7,07 persen angka pengangguran di Indonesia, ditambah lagi dengan kondisi pandemi covid-19 saat ini, dari total penduduk usia kerja sebanyak 203,97 juta orang, persentase penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 sebanyak 14.28 persen. Dengan 7,07 persen angka pengangguran ini, menunjukkan bahwa negara Indonesia masih kurang mampu dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia.

Untuk mencapai Indonesia yang maju diperlukan seorang pendidik yang siap dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas, yang mampu untuk bersaing, dan memiliki keterampilan dalam bekerja. Menurut Aprillinda dalam (Hariyanto, Jannah, 2020: 78) menjelaskan bahwa pada era ini guru seharusnya menjadi guru yang profesional, agar mampu menghadapi tantangan. Untuk itu, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, serta kompetensi pedagogik seorang guru perlu dikembangkan sehingga mampu mendidik siswa yang mempunyai kemampuan memprediksi dan menanggulangi. Hal ini sependapat dengan (Hasibuan, Prastowo, 2019: 40) yang berpendapat bahwa guru yang bertugas membentuk intelektual cerdas harus dapat menunjukkan kemampuan pedagogiknya. Oleh

karena itu guru diharuskan membaca situasi dan kondisi zaman yang ada, agar dapat merealisasikan “Konsep Ilmu” sesuai dengan abadinya.

Peningkatan kinerja perlu dilakukan pula agar karyawan terhindar dari ancaman adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila kinerja karyawan yang dimiliki menurun maka perusahaan akan berpikir kembali dalam mempekerjakan karyawan tersebut karena tidak memberi dampak yang baik dan menjadi penghambat dalam suatu perusahaan. Peningkatan kinerja sangat perlu diperhatikan agar kualitas kinerja yang dihasilkan sangat baik dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumukan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas kerja selama masa pandemi Covid-19 di Sekolah Victory Plus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kerja selama masa pandemi Covid-19 di Sekolah Victory Plus?
3. Apakah terdapat pengaruh menjaga kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja selama masa pandemi Covid-19 di Sekolah Victory Plus?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui dan membuktikan kinerja karyawan terhadap kualitas kerja selama masa pandemi Covid-19 di Sekolah Victory Plus.
2. Mengetahui dan membuktikan motivasi kinerja karyawan terhadap kualitas kinerja di masa pandemi Covid-19 di Sekolah Victory Plus.
3. Mengetahui dan membuktikan kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja di masa pandemi Covid-19 di Sekolah Victory Plus.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penilitan maka diharapkan memberikan manfaat terhadap pihak-pihak terkait. Maka dengan hal tersebut, tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan**

Melalui penelitian ini, perusahaan semakin memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk kualitas kerja.

### **1.4.2 Manfaat Bagi Universitas**

Dapat memberikan informasi dan referensi kepada mahasiswa lainnya khususnya untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai bahan pembandingan dengan penulis lain.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Penulis**

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah wawasan serta pola pikir secara ilmiah pada ilmu manajemen khususnya untuk sumber daya manusia.

## **1.5 Batasan Masalah**

Dilakukan di lingkungan Sekolah Victory Plus yang melibatkan karyawan/*Operational Staff* Sekolah Victory Plus.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapat gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini ,penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan penulisan sebagai berikut :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, batasan masalah , manfaat penelitan dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data ,dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data pembahasan atau hasil pengolahan data.

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan untuk kemudian dapat dikembangkan kembali.

