

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

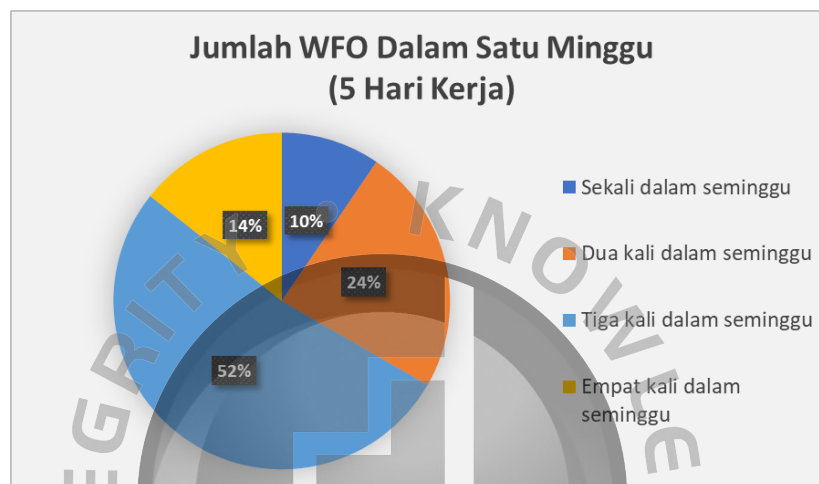
Kasus positif virus Covid-19 pertama kali di dunia dilaporkan oleh Kantor WHO di China pada tanggal 31 Desember 2019 dengan kasus Pneumonia yang tidak diketahui etiologi atau penyebabnya di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China (WHO, 2020). Pada kondisi pandemi Covid-19, maka dari itu berdasarkan Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020 yaitu Bapak H. Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D. menetapkan kebijakan kegiatan operasional secara hibrida atau jarak jauh untuk hampir seluruh kegiatan termasuk kegiatan pada tempat kerja atau perkantoran hingga sekarang ini (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, 2020).

Pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat pada pandemi Covid-19 yang sudah dapat memasuki level 2, maka dari itu berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 226 Tahun 2022 yaitu Bapak H. Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D. menetapkan beberapa kebijakan pembatasan kegiatan pada tempat kerja atau perkantoran sektor esensial keuangan dan perbankan, meliputi sebagai berikut (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, 2022):

1. Sektor esensial keuangan dan perbankan hanya meliputi asuransi, bank, pegadaian, bursa berjangka, dana pensiun dan lembaga pembiayaan,
2. Dapat beroperasi dengan kapasitas maksimal 75% staf untuk lokasi yang berkaitan dengan pelayanan fisik kepada masyarakat,
3. Dapat beroperasi dengan kapasitas maksimal 50% untuk pelayanan administrasi perkantoran guna mendukung operasional,
4. Dapat beroperasi dengan penerapan protokol kesehatan secara lebih ketat,
5. Kebijakan pembatasan ini mengacu juga pada Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 3 Tahun 2021 (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, 2021).

Tantangan dan peluang baru yang dihadapi oleh dunia bisnis keuangan perbankan telah nyata berubah secara terus menerus. Para profesional atau

individu karyawan dalam industri keuangan perbankan dituntut untuk senantiasa mengikuti dan mengadaptasi perubahan apa pun yang terjadi dalam tatanan kerja. Dengan perkembangan teknologi informasi sedemikian pesatnya maka lembaga keuangan perbankan perlu mengubah cara berkomunikasi, terutama karena generasi muda memasuki lapangan kerja dan mulai menjadi nasabah bank (Joyosumarto, 2018, hal. 3-4).

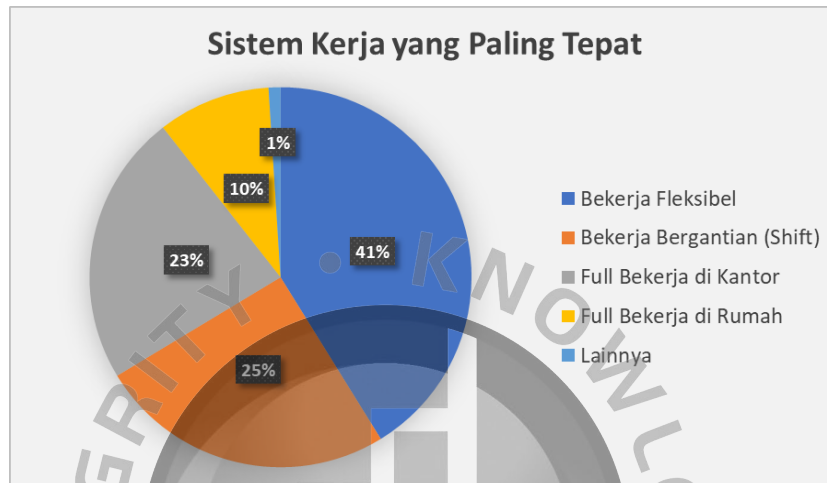


Gambar 1.0.1.a - Jumlah WFO Dalam Satu Minggu
Sumber: data diolah oleh peneliti dari survei (2022)

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti pada April 2022 terhadap 21 orang karyawan sektor perbankan di wilayah Provinsi DKI Jakarta, ternyata seluruh responden masih bekerja operasional secara hibrid atau jarak jauh. Di dalam survei ini dapat diketahui bahwa kebanyakan responden yaitu berjumlah 11 orang atau sebesar 52%, bekerja operasional secara jarak jauh sebanyak 2 kali dalam satu minggu. Responden yang bekerja operasional secara jarak jauh sebanyak 4 kali dalam satu minggu yaitu berjumlah 2 orang atau sebesar 10%. Responden yang bekerja operasional secara jarak jauh sebanyak 3 kali dalam satu minggu yaitu berjumlah 5 orang atau sebesar 24%. Responden yang bekerja operasional secara jarak jauh sebanyak 1 kali dalam satu minggu yaitu berjumlah 3 orang atau sebesar 14% (data yang diolah peneliti, 2022).

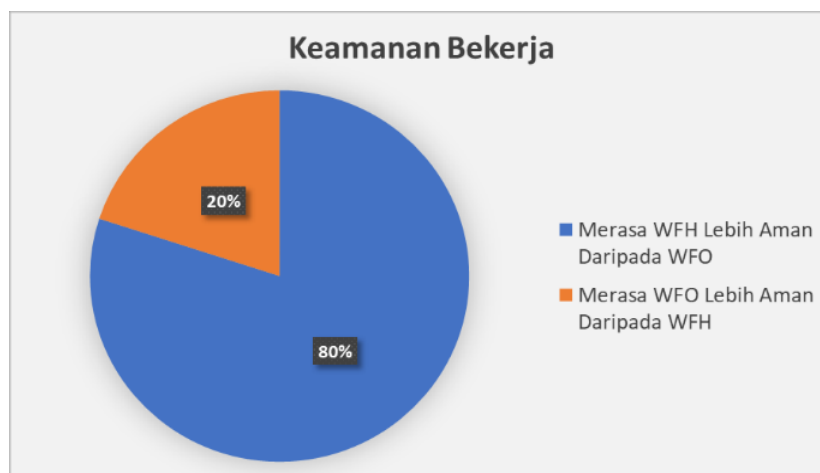
Kondisi yang ada pada saat penelitian ini dilakukan sedang mengalami masa pandemi Covid-19 yang menyebabkan adanya kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat, bersumber dari Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020 (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, 2020) dan

Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 226 Tahun 2022 (Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, 2022). Berdasarkan instruksi dan keputusan ini, maka menyebabkan kegiatan operasional harus dilakukan secara hibrida atau jarak jauh untuk hampir seluruh kegiatan, termasuk kegiatan pada tempat kerja atau perkantoran hingga sekarang ini.



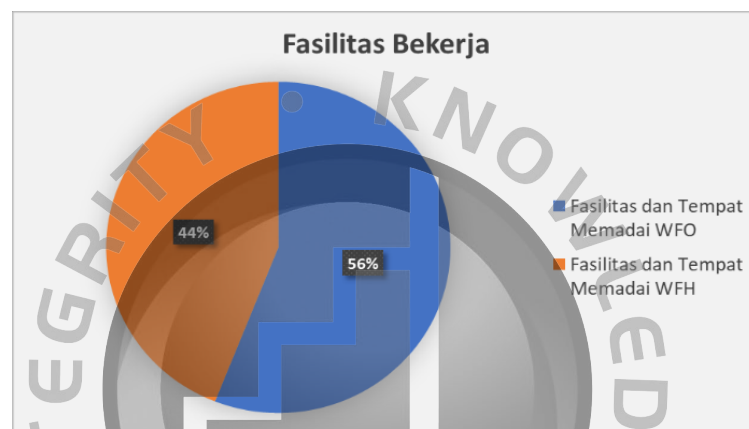
Gambar 1.1.b - Sistem Kerja yang Paling Tepat
Sumber: (IDN Times Life Career, 2021)

Berdasarkan survei yang dilakukan IDN Life Time Career sampai dengan Januari 2021 terhadap 400 karyawan di Indonesia, ternyata responden menganggap sistem bekerja yang fleksibel lebih tepat. Proporsional bekerja operasional secara jarak jauh dan bekerja di kantor diatur sesuai kebutuhan agar pengelolaan jadwal tetap seimbang karena waktu untuk jam bekerja lebih efisien (IDN Times Life Career, 2021).



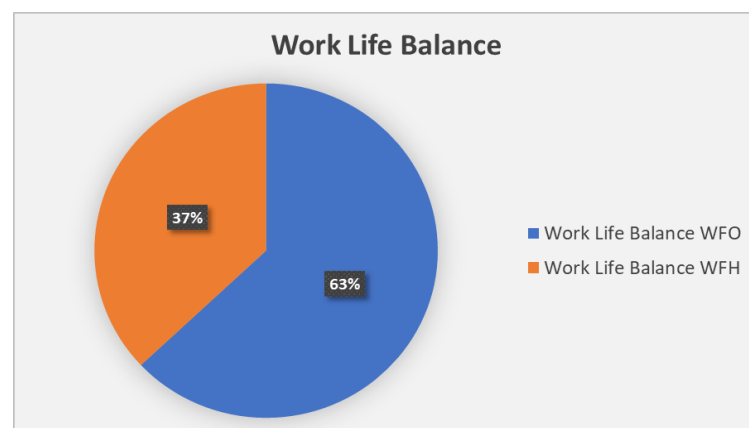
Gambar 1.1.c - Keamanan Bekerja
Sumber: (IDN Times Life Career, 2021)

Berdasarkan survei yang dilakukan IDN Life Time Career sampai dengan Januari 2021 terhadap 400 karyawan di Indonesia, ternyata responden yang bekerja operasional secara jarak jauh justru merasa memiliki tingkat keamanan lebih tinggi. Hal ini dikarenakan minimnya kontak fisik, menghindari kerumunan, kenyamanan di rumah dan dapat lebih banyak waktu berkumpul bersama keluarga. Dilihat dari sisi positifnya, bekerja operasional secara jarak jauh dipercaya dapat menambah imunitas dan menghindari terpapar virus Covid-19 (IDN Times Life Career, 2021).



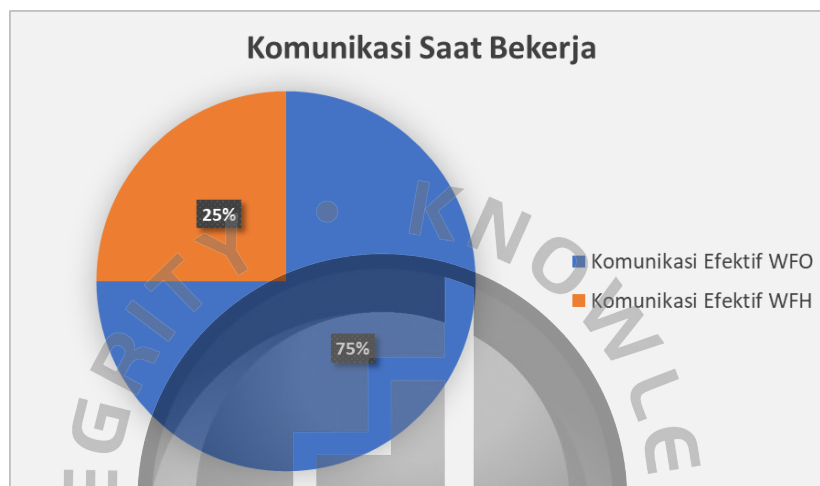
Gambar 1.1.d - Fasilitas Bekerja
Sumber: (IDN Times Life Career, 2021)

Berdasarkan survei yang dilakukan IDN Life Time Career sampai dengan Januari 2021 terhadap 400 karyawan di Indonesia, ternyata responden lebih mendapatkan fasilitas atau tempat memadai saat bekerja di kantor. Hal ini berdampak peningkatan produktivitas dan fokus aktualisasi pencapaian kinerja (IDN Times Life Career, 2021).



Gambar 1.1.e - Work Life Balance
Sumber: (IDN Times Life Career, 2021)

Berdasarkan survei yang dilakukan IDN Life Time Career sampai dengan Januari 2021 terhadap 400 karyawan di Indonesia, ternyata responden lebih mendapatkan keseimbangan hidup yang baik saat bekerja di kantor. Responden masih kesulitan menyeimbangkan situasi bekerja operasional secara jarak jauh. Diperlukan adanya tata ulang jadwal kerja saat menjalani keduanya serta melihat sisi positif dari operasional secara jarak jauh (IDN Times Life Career, 2021).



Gambar 1.1.f - Komunikasi Saat Bekerja
Sumber: (IDN Times Life Career, 2021)

Berdasarkan survei yang dilakukan IDN Life Time Career sampai dengan Januari 2021 terhadap 400 karyawan di Indonesia, ternyata responden memperoleh komunikasi yang lebih efektif saat bekerja di kantor. Responden lebih nyaman bekerja secara tim yang menjalin interaksi dengan banyak orang (IDN Times Life Career, 2021).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan atau perusahaan (*external factor*), maupun upaya strategis dari perusahaan (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Marsyandi & Paulina, 2022). Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan (Daspar, 2020).

Tuntutan kinerja karyawan yang tinggi sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Kinerja yang tinggi akan menimbulkan perasaan puas terhadap hasil

pekerjaannya sehingga memberikan pengaruh positif bagi lingkungan kerja di sekitarnya dan yang utama pada karyawan lainnya yang juga akan termotivasi (Hafid & Pracoyo, 2020).

Bagi sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan yang prima adalah kunci utama. Kualitas dan kuantitas pada akhirnya mendorong efektivitas serta kemandirian yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Metrik pengukuran kinerja karyawan harus didefinisikan dengan jelas seperti deskripsi pekerjaan, jam kerja dan target kerja (Andriyanty, Komalasari, & Rambe, 2021).

Pada dasarnya komunikasi merupakan sarana untuk mengungkapkan pikiran, perasaan serta maksud, sehingga komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi (Matondang, Absah, & Lubis, 2021). Komunikasi pada umumnya digambarkan sebagai proses pengiriman pesan melalui platform yang berbeda dan terdiri dari sentimen verbal atau non-verbal (Rizma, Zein, & Perangin-angin, 2021). Fungsi komunikasi yang informatif dapat memberikan informasi lebih banyak, lebih baik, dan tepat waktu (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014).

Hasil kajian McKinsey terhadap karyawan di tahun 2020 yang berjudul *Reimagining the Office And Work Life After COVID-19*, terdapat faktor penghambat komunikasi yaitu karyawan tidak dapat berdiskusi dengan efektif bersama tim kerja hanya mengandalkan teknologi virtual berbasis video atau media digital lainnya. Kegiatan mentor dan pengembangan talenta karyawan juga tidak dapat dilakukan secara maksimal jika operasional berjalan secara jarak jauh. Menciptakan interaksi sosial dan membentuk tim kerja terasa sulit tanpa adanya interaksi fisik secara langsung. Namun ke depannya hal ini harus dikembangkan seiring dengan dimulainya kehidupan normal baru pada saat pandemi Covid-19 (Boland, Smet, Palter, & Sanghvi, 2020).

Pola kerja dari rumah disebut juga kerja jarak jauh, komunikasi jarak jauh, pekerjaan rumah, kantor di rumah, dan tempat kerja yang fleksibel berarti pengaturan kerja dengan karyawan tidak ke tempat kerja mereka di kantor (Bellmann & Hübler, 2021). Pola kerja dari rumah adalah pola kerja dengan cukup memakai pakaian seadanya lalu membuka laptop dari rumah dan bekerja

secara daring tanpa harus berangkat datang ke kantor (Purwanto, et al., 2020). Ada banyak keraguan dialami oleh perusahaan yang meragukan efektivitas pola kerja dari rumah sehingga dikhawatirkan akan menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan berdampak kinerja komprehensif organisasi (Mardianah & Hidayat, 2020). Keseluruhan aktivitas bisnis perusahaan sektor perbankan sangat mengandalkan karakter manusia, sehingga harus melihat transformasi sistem dan teknologi juga (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014).

Hasil kajian SmithGroup's Workplace Leaders di tahun 2020 terhadap adopsi cara baru karyawan bekerja pada kondisi pandemi Covid-19, fleksibilitas adalah kunci untuk bekerja pada kondisi pandemi Covid-19 yaitu karyawan bekerja dengan dapat berpindah-pindah tempat tanpa mengganggu keamanan karyawan dan tujuan perusahaan untuk terus bergerak maju. Membuat proporsional operasional secara jarak jauh dan operasional secara langsung di kantor harus memperhatikan penjadwalan, efektivitas/efisiensi menghadapi hambatan, hubungan sosial, budaya/kebiasaan di dalam perusahaan, peluang kolaborasi dalam tim kerja, konektivitas dan manajemen integrasi yang baru karena karyawan tidak berada di tempat atau waktu yang sama (Warden, 2020).

Budaya organisasi dapat didefinisikan secara singkat sebagai pemrograman fenomena kolektif dari pikiran yang membedakan anggota suatu kelompok atau kategori orang dari yang lain. Jika karakteristik individu dibayangkan sebagai bervariasi, variasi antar budaya adalah pergeseran ketika seseorang berpindah dari satu masyarakat ke masyarakat lainnya. Istilah budaya pada umumnya digunakan untuk suku atau kelompok etnis dalam antropologi, untuk negara dalam ilmu politik, sosiologi dan manajemen, dan juga untuk organisasi dalam sosiologi dan manajemen. Penerapan budaya melihat pada jenis kelamin, generasi, atau kelas sosial yang berbeda (Hofstede, 2011).

Peningkatan kinerja karyawan perlu ditingkatkan salah satunya dengan mengembangkan budaya organisasi yang menjadi identitas dan karakter karyawan bank (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014). Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan

kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017). Sistem organisasi didasarkan pada pembentukan budaya yang efektif yang menjaga lingkungan kerja yang kuat sehingga kinerja karyawan meningkat dengan pembentukan budaya organisasi yang harus kuat (Awadh & Alyahya, 2013). Keseluruhan aktivitas bisnis perusahaan sektor perbankan sangat mengandalkan karakter manusia, sehingga harus melakukan transformasi budaya dan manusianya juga (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014).

Salah satu faktor dari lingkungan kerja organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan adalah budaya organisasi. Semakin baik nilai budaya organisasi yang dianut oleh karyawan suatu perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan tersebut pun akan semakin baik (Joushan, Syamsun, & Kartika, 2015).

Hasil kajian McKinsey terhadap karyawan di tahun 2020 yang berjudul *Reimagining the Office And Work Life After COVID-19*, budaya berdiskusi dengan bertatap muka secara langsung adalah sebuah budaya yang dapat meningkatkan produktivitas dan mengasah talenta. Namun pada kondisi pandemi Covid-19, budaya harus berubah menyesuaikan kondisi dengan membuat inovasi baru yang tetap dapat meningkatkan produktivitas dan mengasah talenta. Perusahaan harus dapat membuat budaya baru yaitu berkomunikasi tanpa ada interaksi fisik. Tetapi budaya di tiap perusahaan berbeda-beda, begitu pun dengan kebiasaan dari individu karyawannya. Di sisi lain, perusahaan harus tetap menanamkan nilai-nilai budaya baru tersebut dan senantiasa mensosialisasikan praktisnya disertai pembiasannya juga (Boland, Smet, Palter, & Sanghvi, 2020).

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin” (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014). Berdasarkan dari hasil analisis penelitian tersebut ditemukan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut meneliti mengenai pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja keseluruhan pejabat atau karyawan Kantor Pusat, Kantor Cabang Utama dan Kantor Cabang Pembantu

PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan wilayah Banjarmasin yang telah memiliki sertifikat Manajemen Risiko level 1, level 2 dan level 3 yaitu sebanyak 90 orang. Saran penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti memodifikasi jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin” (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014) tersebut dengan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pola kerja dari rumah. Sehingga peneliti akan meneliti komunikasi, budaya organisasi dan pola kerja dari rumah sebagai 3 (tiga) variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh.

Peneliti juga menggunakan jurnal yang berjudul “Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN” (Alimuddin, 2021) sebagai rujukan tambahan. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian tersebut ditemukan bahwa pola kerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut meneliti mengenai pengaruh pola kerja dari rumah terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Makassar saat pandemi Covid-19 sebanyak 31 orang.

Berdasarkan ulasan fenomena, serta hasil penelitian sebelumnya bahwa komunikasi, budaya organisasi dan pola kerja dari rumah dibutuhkan menunjang peningkatan kinerja karyawan pada kondisi pandemi Covid-19. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Timbul keinginan dari peneliti untuk mengkaji lebih mendalam tentang hal tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Kualitas Kinerja Operasional Karyawan di Provinsi DKI Jakarta Pada Kondisi Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Tetap Sektor Perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang Bekerja Operasional Secara Hibrida atau Jarak Jauh)”**.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengambilan data dilakukan melalui kuesioner. Berikut ini merupakan pembatasan ruang lingkup yang dirancang peneliti dalam susunan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini mengembangkan atau memodifikasi dari hasil penelitian sebelumnya mengacu pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin” (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014) dengan menambahkan variabel independen yaitu pola kerja dari rumah. Peneliti juga menggunakan jurnal yang berjudul “Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN” (Alimuddin, 2021) sebagai rujukan tambahan.
2. Variabel independen yang ada di dalam penelitian ini adalah komunikasi, budaya organisasi dan pola kerja dari rumah. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberikan pengaruh yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut digunakan karena sesuai dengan apa yang telah disampaikan di latar belakang sebelumnya.
3. Mengingat luasnya ruang lingkup yang perlu diteliti, maka dilakukan pembatasan ruang lingkup pada penelitian ini. Objek penelitian yang dilakukan peneliti pada penelitian ini dibatasi dikhususkan untuk karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh. Peneliti membatasi penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan pola kerja dari rumah terhadap kualitas kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta pada kondisi pandemi Covid-19. Kondisi pada saat penelitian dilakukan sedang mengalami pandemi Covid-19 yang menyebabkan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat, bersumber dari Instruksi Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 16 Tahun 2020 dan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 226 Tahun 2022.

1.3. Identifikasi Masalah

Tantangan dan peluang baru yang dihadapi oleh dunia bisnis keuangan perbankan telah nyata berubah secara terus menerus. Para profesional atau individu karyawan dalam industri keuangan perbankan dituntut untuk senantiasa mengikuti dan mengadaptasi perubahan apa pun yang terjadi dalam tatanan kerja.

Karyawan di Indonesia lebih fokus dan produktivitas lebih tinggi saat bekerja di kantor. Cukup banyak karyawan yang masih kesulitan untuk menyeimbangkan dengan situasi bekerja operasional secara jarak jauh. Kebanyakan karyawan menganggap sistem bekerja yang fleksibel atau bekerja operasional secara hibrida lebih tepat dibandingkan bekerja operasional secara jarak jauh.

Faktor penghambat komunikasi pada saat bekerja operasional secara jarak jauh di antaranya yaitu karyawan tidak dapat berdiskusi dengan efektif bersama tim kerja hanya mengandalkan teknologi virtual berbasis video atau media digital lainnya. Fleksibilitas adalah kunci untuk bekerja pada kondisi pandemi Covid-19 yaitu karyawan bekerja dengan dapat berpindah-pindah tempat tanpa mengganggu keamanan karyawan dan tujuan perusahaan untuk terus bergerak maju. Budaya berdiskusi dengan bertatap muka secara langsung adalah sebuah budaya yang dapat meningkatkan produktivitas dan mengasah talenta. Namun pada kondisi pandemi Covid-19, budaya tersebut harus diubah menyesuaikan dengan kondisi terkini yang mengubah budaya sebelumnya.

Fenomena ini mengenai kualitas kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta pada kondisi pandemi Covid-19 dengan operasional secara hibrida atau jarak jauh. Hal itu ditandai dengan keterbatasan komunikasi, budaya organisasi dan pola kerja dari rumah sebagai variabel independen, yang akan diteliti oleh peneliti dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan pada uraian di atas, maka dirumuskan suatu kalimat pertanyaan dalam penelitian ini yang akan diteliti dan dibahas oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pada karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh?
2. Adakah pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh?
3. Adakah pengaruh positif pola kerja dari rumah terhadap kinerja pada karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh?

1.5. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian dan pembahasan. Batasan atau limitasi dari kerangka penelitian ini berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti lebih fokus mengungkap kualitas kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta pada kondisi pandemi Covid-19 dengan operasional secara hibrida atau jarak jauh melalui variabel komunikasi, budaya organisasi, dan pola kerja dari rumah.

Sampel dalam objek penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh. Hal ini dilakukan karena karyawan tetap tersebut diasumsikan mereka telah mengetahui secara menyeluruh nilai-nilai secara umum dari bekerja di sektor perbankan. Penelitian ini memodifikasi dari hasil penelitian sebelumnya yang mengacu pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin” (Fahrurazi, Ghalib, & Arifin, 2014) dengan menambahkan variabel independen yaitu pola kerja dari rumah. Peneliti juga menggunakan jurnal yang berjudul “Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN” (Alimuddin, 2021) sebagai rujukan tambahan.

1.6. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis kualitas kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta pada kondisi pandemi Covid-19 dengan operasional secara hibrida atau jarak jauh melalui variabel komunikasi, budaya organisasi, dan pola kerja dari rumah. Peneliti memiliki maksud dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pada karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif pola kerja dari rumah terhadap kinerja pada karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara hibrida atau jarak jauh.

1.7. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini diharapkan bisa dipergunakan oleh peneliti, mahasiswa, perusahaan maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.7.1. Bagi Peneliti dan Akademisi:

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk dapat memberikan pemahaman yang mendalam terkait pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan pola kerja dari rumah terhadap kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara jarak jauh. Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah dapat mempraktikkan metode atau ilmu yang dipelajari di perguruan tinggi melalui beberapa saran yang peneliti berikan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan referensi sebagai tambahan bahan gambaran penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang, sebagai bentuk berkontribusi bagi kemajuan dunia akademis.

1.7.2. Bagi Karyawan dan Perusahaan Sektor Perbankan:

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan kontribusi masukan yang berguna bagi pertimbangan pengembangan karyawan dan perusahaan sektor perbankan pada masa mendatang berdasarkan komunikasi, budaya organisasi, dan pola kerja dari rumah yang ditekuni selama ini. Peneliti mengharapkan dengan penelitian ini maka kualitas kinerja karyawan tetap sektor perbankan di Provinsi DKI Jakarta yang bekerja operasional secara jarak jauh dapat meningkat sehingga mencapai visi, misi, tujuan, maupun nilai-nilai perusahaan secara umum dari bekerja di perusahaan sektor perbankan.

1.8. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penelitian merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Untuk lebih memudahkan dan memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, sistematika penelitian dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang disusun secara komprehensif dan sistematis yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai objek studi penelitian yang akan diteliti, latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang kumpulan hasil tinjauan kajian teori kepustakaan yang digunakan terkait dengan pembahasan masalah yang akan diteliti seperti: penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori variabel komunikasi, budaya organisasi, pola kerja dari rumah, dan kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian ini, kerangka konseptual teoritis, hipotesis penelitian, model penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan melakukan analisis data sehingga dapat membantu dalam menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian seperti: objek penelitian, desain kerangka penelitian, definisi variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, sumber data dan metode teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian yang sedang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian tersebut.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai kesimpulan perolehan diambil dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian bab sebelumnya serta memuat saran implikasi yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai penutup.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN