

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada tanggal 2 Maret 2020 Indonesia mengalami beberapa kejutan, yang menyebabkan umat manusia harus menyesuaikan diri dengan gaya hidup yang baru. Seperti interaksi yang tadinya bisa dilakukan dengan tatap muka dan kontak fisik (*human touch*), sekarang manusia harus beradaptasi dengan interaksi digital di mana interaksi tersebut membatasi manusia untuk tatap muka secara langsung dan berinteraksi secara langsung. Kejutan selanjutnya yaitu informasi yang datang dari berbagai kalangan mulai dari tingkat RT (Rukun Tetangga) sampai tingkat negara yang tidak simetris. Dan yang terakhir yakni kebijakan pemerintah, mulai dari kota, kabupaten, provinsi bahkan sampai tiap negara yang tidak sama antara satu dan yang lainnya.

Fenomena di atas terjadi ketika dunia di landa wabah COVID-19 (*Corona Virus*) terhitung dari November 2019 sampai sekarang. Virus tersebut bisa diantisipasi dengan vaksin, cuci tangan memakai masker dan mengurangi kerumunan, supaya virus tersebut tidak cepat menyebar dengan cepat. Hal tersebut membuat pemerintah dunia bahkan pemerintah Indonesia menerapkan aturan untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*), organisasi Daring (*Online School*) dan aturan lainnya yang sering kita kenal dengan sebutan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Bagi perusahaan yang terdampak dari kebijakan tersebut mau tidak mau harus menutup tempat tersebut

sehingga berdampak pada pendapatan per kapita. Namun pemerintah memberikan bantuan berupa materil seperti uang, sembako dan lain lain tiap satu bulan.

Tapi tidak semua perusahaan bisa mengikuti kebijakan PPKM tersebut, apalagi perusahaan tersebut bergerak di bidang kebutuhan primer. Menurut Badan Pusat Statistik terdapat tiga sektor perusahaan yang tidak pernah tutup selama Pandemi sektor listrik dan gas 91 % jasa keuangan dan asuransi 90,90 % dan real estate 86,29 % . Melihat dari data statistik tersebut sudah bisa di simpulkan bahwa sektor listrik dan gas yang sangat vital perannya di masa Pandemi seperti sekarang. Menarik untuk meneliti kebijakan apa yang dilakukan Direktur utama PT PLN (Persero) Darmawan Prasodjo dalam menyikapi kebijakan pemerintah dan upaya memenuhi tuntutan dari konsumen supaya pelayanan energi listrik tetap maksimal.

PT PLN (Persero) tentu punya cara tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia Pegawainya dalam upaya memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap listrik yang sangat penting di masa PPKM. Sehingga penting bagi pimpinan di perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja Pegawainya di masa Pandemi. Banyaknya keluhan datang dari konsumen perusahaan tentang kualitas layanan yang tidak maksimal, bisa di lihat dari rating di google banyak sekali konsumen yang memberikan bintang dua di area kota tasikmalaya dan bintang tiga untuk area kabupaten tasikmalaya terhadap kualitas layanan yang di berikan. Menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan PT. PLN Persero bisa di akibatkan Motivasi dan disiplin kerja yang menurun Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penurunan motivasi dan disiplin kerja Pegawai bisa di sebabkan karena kurangnya pengawasan dari atasan sebab atasan tidak bisa mengawasi langsung, karena Pegawai di berlakukan *work from home*. Permasalahan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vico Wentrí Rumondor (2014) Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan secara simultan motivasi, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Mustafa Elqadri, et.all (2015) dengan judul *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai*. Dan juga Eka yoga Prastyo (2020) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai hotel 1001 jakarta. Sehingga produktivitas kerja Pegawai menurun. Bekerja selama Pandemi ini tentu memberikan perubahan dalam kultur kerja yang membuat pekerja perlu melakukan penyesuaian salah satu yang paling menonjol adalah Fleksibilitas jam kerja. Akibat dari di berlakukannya WFH (*work from home*) oleh presiden Jokowi Dodo sejak 15 maret 2020. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik 28,86 persen karakteristik operasional perusahaan saat ini mengurangi kapasitas output dengan pengurangan jam kerja, mesin, dan personil. Hal tersebut mengakibatkan personil perusahaan yang bekerja dari rumah harus menyesuaikan adaptasi kebiasaan baru (AKB). Di mana setiap kebiasaan baru memerlukan kesabaran, keikhlasan, dan berserah diri kepada Yang Maha Kuasa. Hal ini meyebabkan kondisi kecerdasan spiritual tiap Pegawai PT.PLN Persero

menurun yang mengakibatkan produktivitas kerja Pegawai pun ikut menurun. Seperti menurut penelitian Nasrullah (2016) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja Pegawai pada sakinah supermarket surabaya adanya hubungan positif antara Kecerdasan Spiritual dan Produktivitas kerja .

Dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung teori di atas penulis bisa menarik kesimpulan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. hal tersebut menyebabkan Research Gap dimana masalah – masalah yang terjadi ketika Pandemi covid – 19 belum terjawab oleh studi maupun penelitian terdahulu. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19 (Sensus di Kantor PT PLN (Persero) Kota Tasikmalaya dan Kabupaten Tasikmalaya).*

1.2. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja Pegawai PT PLN (Persero) selama ini dinilai sangat bagus namun apakah produktivitas kerjanya akan sama dengan situasi ketika Pandemi Covid-19 seperti sekarang.

1. Bagaimana Motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual, dan produktivitas Kerja Pegawai PT.PLN (Persero).
2. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja secara simultan Pegawai PT.PLN (Persero).
3. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja secara parsial Pegawai PT.PLN (Persero).

1.3. Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi, disiplin, kecerdasan spiritual, dan produktivitas kerja. Mengetahui pengaruh pengaruh Motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja secara bersama sama dan mengetahui pengaruh pengaruh Motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja secara parsial.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Ilmiah

Hal baru dalam penelitian ini (*novelty*) adalah penggunaan variabel kecerdasan spiritual yang sebelumnya belum pernah diteliti terhadap produktivitas kerja Pegawai khususnya di PT. PLN (Persero) kota Tasikmalaya dan kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin, kecerdasan spritual berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai.

2. Praktis

- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan menjaadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang produktivitas kerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai produktivitas kerja.
- c. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan referensi ataupun masukan bagi kemajuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas Pegawai PT PLN (Persero) kota Tasikmalaya dan kabupaten Tasikmalaya.