

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini dilanda virus COVID-19 dan berbagai bencana yang berdampak pada segala sektor khususnya sektor perekonomian. Hal ini berdampak akan banyaknya jumlah masyarakat yang tidak berani untuk melakukan kegiatan di luar tempat tinggal karena merasa khawatir dengan kondisi saat ini. Tingkat pendapatan yang dimiliki oleh masyarakat pun tentu mengalami penurunan yang tentu mengakibatkan beberapa sektor organisasi mengalami penurunan pendapatan juga serta terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menjalankan tanggungjawab yang tidak dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga, faktor dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dan pendapatan sendiri sangat mempengaruhi ukuran tinggi dari produktivitas suatu organisasi yang tergantung pada kinerja karyawan (Bah and Fang; 2015). Maka, organisasi harus mencari teknik untuk dapat bertahan di tengah terjadinya bencana seperti COVID-19.

Salah satu cara yang dapat digunakan agar organisasi dapat bertahan di tengah pandemic ini ialah dengan menerapkan *crisis management*. Keefektifan dari perencanaan *crisis management* merupakan suatu kelebihan untuk organisasi pada bagian finansial dan menjadi keuntungan untuk penanam modal. Manajemen krisis ini juga sukses dalam mengendalikan kegagalan yang terjadi di dalam suatu organisasi. William et al. (2017) berpendapat bahwa dalam menghadapi krisis produksi di organisasi, para karyawan dikembangkan untuk dapat merespon segala

krisis yang terdapat di organisasi. Organisasi yang dapat bertahan saat di terjadinya musibah yang terjadi secara tiba-tiba dikarenakan bencana atau buatan manusia menunjukkan bahwa kemampuan manajemen krisis sangatlah penting (Boin, Stern & Sundelius, 2016). Saat karyawan berada di titik yang sudah terlatih dalam mengendalikan krisis, dapat diletakkan pada posisi dalam memanifestasikan ketetapan secara cepat, sesuai, dan memiliki kemampuan komunikasi yang mendukung dalam mengendalikan krisis yang terjadi di organisasi (Boin et al., 2016).

Menurut William et al., (2017) jika manajemen krisis merupakan perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan menjalankan strategi bisnis yang bisa dilakukan dengan sederhana di kondisi yang tentunya tidak sama. Pengertian krisis sendiri dihubungkan melalui segala kejadian terjadi secara tiba-tiba serta terdapat tanggungan kerusakan sehingga organisasi bisa meminimalisir terjadinya kerugian yang besar dan mampu menaikkan tingkat *productivity* ketika mampu menjalankannya dengan penerapan secara maksimal dalam menghadapi krisis yang terjadi di organisasi.

Manajemen pra-krisis sendiri melibatkan berbagai macam kegiatan memiliki tujuan untuk meminimalisir keadaan akan kejadian yang tidak bisa diperkirakan. Berdasarkan pendapat dari Bahadori, Khankeh, Zaboli dan Malmir (2015), dengan adanya krisis membutuhkan penyusunan dalam menyusun rencana yang mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya yang sudah dibentuk dengan menyesuaikan jenis krisis yang dihadapi. Krisis pencegahan merupakan suatu cara yang meletakkan peringatan dini dan pengecekan terhadap krisis yang

sudah diketahui. Dalam proses mencegah ini sangat membutuhkan system audit dan memindai dari segi lingkungan bisnis organisasi (Jackson,2017).

Banyak organisasi yang saat ini mengalami kesusahan dalam mengelola organisasi dengan baik ketika menghadapi suatu krisis yang terjadi secara tiba-tiba. Organisasi sendiri tidak dapat berjalan dalam mencapai tujuannya ketika organisasi hanya dijalankan oleh satu orang saja yaitu pemimpin, tetapi akan bisa dengan mudah jika dijalankan secara bersama-sama dengan adanya karyawan yang bisa membantu serta memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangatlah penting di dalam organisasi jika karyawan tidak memiliki kemampuan tentu akan menghambat organisasi sehingga perlu diberikan pelatihan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada kasus ini, penulis akan berfokus pada instansi Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan menghubungkan *crisis management* dan *employee's performance*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta merupakan instansi yang berlokasi di Jalan Babarsari No. 44 Yogyakarta yang memiliki staff dan masih terbagi menjadi divisi sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kegiatan seperti biasanya pun mulai berubah sedikit demi sedikit dikarenakan adanya beberapa kejadian alam yang di rasakan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta ini mengakibatkan terjadinya krisis di dalam instansi tersebut. Dampaknya cukup terasa ketika bencana virus COVID-19. Hal yang dialami oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta ini salah satunya adalah perubahan sistem kerja pada staff UAJY dan kegiatan belajar mengajar saat terjadinya COVID-19 ini yang mengakibatkan dibutuhkannya perubahan dan penyesuaian ulang agar dapat terbiasa dalam

menjalani aktivitasnya. Perubahan ini tentu mengakibatkan makin tingginya penggunaan teknologi dalam memudahkan melaksanakan kewajibannya di tengah pandemi.

Penelitian mengenai *crisis management* dan *employee's performance* menjadi sangat menarik untuk diteliti di tengah pandemi maupun bencana yang pernah dirasakan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta ini mampu memberikan pengalaman dan wawasan dalam menetapkan berbagai macam strategi-strategi agar dapat bertahan dari segala ancaman kerugian yang banyak terjadi di berbagai macam instansi lainnya dari manusia, khususnya penggunaan teknologi dalam menjalankan kewajibannya di saat pandemi covid-19. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Crisis Management Terhadap Employee's Performance Pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, sehingga dapat di definisikan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Crisis Preparedness* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance's*?
2. Apakah *Crisis Prevention* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance's*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk tidak menjalar dari tujuan penelitian dan terperinci. Sebab itu, berikut merupakan batasan dari penelitian ini:

1. *Crisis Management* ialah suatu sistem yang digunakan untuk mengatasi terjadinya krisis di organisasi (Christensen et al., 2016).
2. *Crisis Preparedness* ialah krisis yang fokusnya pada tahap persiapan awal seperti latihan dan kegiatan yang mendukung karyawan (Jaques; 2007).
3. *Crisis Prevention* ialah krisis yang fokusnya pada peringatan atau pencegahan yang dikeluarkan dari awal seperti penilaian karyawan (Eisner et al., 2019)
4. *Employee's Performance* berfokus pada produktivitas dan kesuksesan suatu aktivitas di organisasi. (Sharma dan Agarwal., 2016).
5. Objek penelitian responden dilaksanakan pada karyawan organisasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian disusun untuk:

1. Menguji pengaruh *Crisis Preparedness* terhadap *Employee's Performance* di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Menguji pengaruh *Crisis Prevention* terhadap *Employee's Performance's* di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat manfaat yang bisa menjadi pedoman untuk ke depannya sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan akan ilmu krisis manajemen yang belum banyak diketahui oleh banyak orang dan untuk meluruskan pemahaman yang beranggapan bahwa krisis selalu berhubungan dengan yang negatif tetapi krisis juga bertujuan untuk melakukan pencegahan dan penanganan dalam suatu organisasi agar dapat bertahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di tengah kejadian seperti bencana pandemi COVID-19.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan mampu melatih kemampuan atau *skill* dari pengelola Universitas Atma Jaya Yogyakarta agar dapat mengambil keputusan-keputusan dan kesadaran akan pentingnya dalam memahami serta menghadapi krisis manajemen organisasi dengan baik dan mudah untuk diadopsi di dalam organisasi serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar makin tanggap dan siap dalam menghadapi segala krisis atau kejadian yang tidak terduga di dalam organisasi agar memudahkan organisasi bersama-sama dalam menghadapi krisis.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan yang digunakan oleh penyusun terdiri dari 5 bab yang nantinya masih dibagi menjadi beberapa sub-bagian. Tujuan dari

sistematika penulisan adalah mempermudah pembahasan dan permasalahan yang terdapat di penelitian ini agar memberikan kemudahan kepada pihak yang ingin mendapatkan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi *employee performance* pada organisasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pembagian sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab terdiri sebagai berikut:

1. Bab I PENDAHULUAN

Bab satu berisikan penjelasan latar belakang yang menjadi alasan dilakukannya suatu penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika dalam penulisan laporan penelitian.

2. Bab II LANDASAN TEORI

Bab dua berisikan landasan teori yang terpercaya sesuai dengan penelitian yang akan diteliti seperti teori Krisis Manajemen yang terdiri dari Pencegahan Krisis dan Kesiapsiagaan Krisis serta Kinerja Karyawan. Pada bab ini juga, berisikan mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu dan terdapat pengembangan hipotesis.

3. Bab III METODOLOGI

Bab tiga berisikan metodologi penelitian yang digunakan selama penelitian seperti jenis penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian, pengukuran dan kualitas data, analisis uji korelasi, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis untuk mendukung kegiatan penelitian.

4. Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisikan mengenai hasil yang di dapatkan dari kegiatan penelitian dan pembahasan yang dilakukan lebih detail akan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti hasil dari pengukuran variable yang terdapat di penelitian, analisis pembahasan yang didasarkan dari data tentang variable penelitian.

5. Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisikan mengenai kesimpulan yang disesuaikan dari rumusan masalah, tujuan penelitian yang terdapat di bab sebelumnya, implikasi manajerial, dan saran yang diajukan dari penulis yang dapat di aplikasikan penelitian berikutnya agar penelitian mengenai tema ini lebih baik.