

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *crisis management* terhadap *employee's performance*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan 93 responden pada karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Crisis Preparedness* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee's Performance* pada karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sehingga, *crisis preparedness* menerapkan tingkat kesiapsiagaan krisis yang memadai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja antar karyawan menjadi lebih produktif.
2. *Crisis Prevention* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee's Performance* pada karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Sehingga, *crisis prevention* menerapkan tingkat pencegahan krisis yang memadai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja antar karyawan menjadi lebih produktif.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang sudah peneliti simpulkan, peneliti mendapatkan hasil jika terdapat pengaruh *crisis preparedness* dan *crisis prevention* positif signifikan terhadap *employee's performance* pada karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hasil ini sangatlah tinggi dan berpengaruh

positif sehingga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee's performance* di organisasi.

Pada variabel *crisis preparedness* terdapat hasil pernyataan berdasarkan nilai rata-rata dengan nilai tinggi pada pernyataan “Universitas ini memiliki tim khusus untuk adanya potensi situasi krisis”. Hal ini didukung dengan adanya kegiatan pembentukan tim atau kelompok yang menangani terjadinya bencana covid-19. Universitas Atma Jaya Yogyakarta sudah mempersiapkan tim ini dengan tujuan untuk melakukan perencanaan yang matang sesuai dengan kondisi yang terjadi agar tidak menghambat kegiatan bekerja pada para karyawan. Sehingga, Universitas Atma Jaya Yogyakarta sudah melakukan persiapan yang lebih baik lagi kepada karyawan dengan melakukan kegiatan belajar mengejar dan bekerja melalui online. Sehingga, karyawan yang sudah produktif dengan adanya suasana yang berbeda tidak akan menghambat kinerja karyawan melainkan karyawan menjadi lebih produktif lagi saat menghadapi kejadian alam dan tidak menjadi halangan untuk menjalankan tanggungjawabnya.

Pernyataan yang tergolong rendah pada *crisis preparedness* ialah “Karyawan di universitas ini dilatih untuk menangani situasi krisis”. Hal ini didukung dengan banyaknya karyawan khususnya karyawan yang lanjut usia dan karyawan yang keterlibatannya kurang maksimal masih belum terbiasa dengan kegiatan bekerja yang dilakukan di rumah. Kegiatan ini tentunya jika tidak diberikan arahan dan komunikasi yang mengandung motivasi dari pemimpin tentu mengakibatkan perubahan pada cara bekerja dengan teknologi

yang harus dipelajari dengan waktu yang singkat. Sehingga, perlu diberikan pelatihan tambahan kepada karyawan khususnya yang sudah lanjut usia dan pada karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang masih belum maksimal agar tidak mengalami adaptasi yang lama dan perubahan suasana kerja yang mengakibatkan tingkat stress meningkat yang tentunya akan menghambat perencanaan di organisasi tersebut.

Pada variabel *crisis prevention* terdapat hasil pernyataan berdasarkan nilai rata-rata dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Jika universitas mengalami krisis yang serius, saya memiliki data yang saya perlukan untuk mengerjakan pekerjaan di luar kantor/ tempat kerja”. Hal ini didukung dengan adanya kegiatan pencegahan yang dilakukan oleh universitas untuk menghadapi kejadian yang terjadi seperti saat pandemi covid-19 di area Yogyakarta sudah berhasil dilaksanakan. Hal ini didukung dengan banyaknya karyawan yang sudah mempersiapkan data dengan melakukan penyimpanan di laptop atau penyimpanan lainnya untuk mencegah jika terdapat pemimpin atau rekan yang membutuhkan data tersebut, sehingga dapat dilakukan penyampaian data yang baik kepada orang yang meminta data tersebut. Pencegahan ini sangatlah tepat dan selalu diterapkan agar mencegah terjadinya kehilangan data di tempat kerja seperti dilakukannya kegiatan bekerja di rumah atau di luar tempat kerja. Ini merupakan salah satu penghambat bagi karyawan jika data yang diperlukan tidak dimiliki karyawan tentu akan menghambat pekerjaan lainnya baik pada rekan maupun pemimpin. Sehingga, para karyawan perlu diberikan arahan akan pencegahan dalam hal penyimpanan data ketika terjadinya segala hal terjadi

sewaktu-waktu yang mengakibatkan pekerjaan harus dilakukan di luar tempat kerja.

Pernyataan terendah pada *crisis prevention* ialah “Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, saya mungkin akan kehilangan pekerjaan ini”. Hal ini didukung dengan banyaknya karyawan yang bekerja di organisasi lain mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan kondisi organisasi yang tidak mendukung sehingga terjadi kebangkrutan. Hal ini berbeda dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang selalu memberikan pencegahan dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan melakukan evaluasi yang dilakukan oleh Kantor Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pada karyawan ketika menghadapi kejadian krisis yang dapat terjadi secara tiba-tiba. Sehingga, universitas perlu sebanyak mungkin untuk melakukan evaluasi agar dapat mengetahui kesulitan atau beberapa hal yang menghambat jalannya kegiatan karyawan saat bekerja agar mampu di cegah sejak dini dan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan tidak melakukan pemberhentian kerja pada karyawan.

Pernyataan variable *employee's performance* memiliki pernyataan tertinggi yaitu “saya selalu percaya bahwa saling memahami dapat menghasilkan solusi yang baik dalam organisasi”. Hal ini didukung dengan kekeluargaan yang dimiliki oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta dalam menciptakan solusi yang tepat untuk organisasi. Jiwa pemimpin pada rektorat dan jajarannya menunjukkan kecakapan yang sangat baik sehingga ketika ada karyawan yang mengalami kesulitan tentu akan ada solusi yang diberikan agar permasalahan

yang terjadi cepat berakhir dan dapat dikendalikan. Misal, karyawan diberikan pelayanan klinik online ketika di era covid-19 yang mengharuskan para karyawan untuk berkerja dari rumah. Tentu hal ini memberikan kemudahan bagi karyawan untuk tetap fokus pada kesehatan serta pekerjaannya secara bersama-sama.

Pernyataan terendah pada variable *employee's performance* ialah “Saya biasanya mudah marah ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya.” Hal ini didukung dengan banyaknya karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang selalu mau menerima masukan dari pemimpin maupun rekan kerjanya agar dapat memperbaiki diri masuk ke depannya dalam menjalankan kewajibannya yang tentunya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama-sama oleh organisasi. Ini menunjukkan bahwa organisasi sudah menerapkan persiapan yang tepat pada komunikasi yang baik dan mendukung karyawan untuk mau menerima kritik dari siapapun tanpa rasa marah karena demi tujuan bersama dan organisasi ke depannya.

Implementasi yang telah dilakukan oleh Tim Penanggulangan Covid-19 dalam upaya mengurangi peningkatan covid-19 yaitu: Pertama, dengan melakukan edukasi dan konten-konten mengenai pentingnya protokol kesehatan. Salah satu bentuk dari point pertama ialah dengan memasang tahapan cuci tangan yang benar pada dinding kamar mandi. Kedua, pentingnya melakukan vaksinasi yang dapat memberikan kekebalan imun. Ketiga, pemasangan wastafel, alat ukur suhu badan, menggunakan masker yang benar serta melakukan pemasangan sekat antar meja yang dapat mengurangi kontak

langsung penularan covid-19. Keempat, dengan membuat *entry pass* atau kebijakan lain yang disesuaikan dengan kondisi kampus dapat membantu memperketat keamanan penularan covid-19.

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis memberikan saran agar dapat dijadikan pertimbangan dan masukkan akan pentingnya penerapan *Crisis Preparedness* dan *Crisis Prevention* yang mampu meningkatkan *Employee's Performance* Karyawan. Hal yang tidak bisa diabaikan dalam penerapan krisis ini ialah pelatihan yang diberikan organisasi kepada semua karyawan khususnya karyawan yang sudah lanjut usia dan bagi karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan belum maksimal. Penggunaan teknologi sangatlah penting dalam suatu organisasi dikarenakan teknologi memberikan kemudahan serta membantu untuk meningkatkan performa dari organisasi khususnya ketika melakukan kewajibannya yang dimiliki di saat *Work From Home*. Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta masih memiliki karyawan yang sudah lanjut usia sehingga perlu diingat untuk memberikan pelatihan mengenai teknologi dan menjadi pertimbangan apakah dengan penggunaan teknologi kepada karyawan yang sudah lanjut usia sangatlah efektif atau tidak, karena sesuai dengan krisis teknologi yang berisikan pemanfaatan teknologi sangatlah tinggi tetapi ketika terjadi kesalahan akan memberikan dampak yang sangat besar tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga berdampak pada organisasi. Pertimbangan ini sangatlah penting karena berkesinambungan dengan kemampuan karyawan serta setiap karyawan memiliki kemampuan dalam beradaptasi yang berbeda satu sama lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian dengan mengembangkan penelitian sebelumnya pada organisasi yang bergerak di bidang pendidikan sehingga kurang melakukan penelitian pada objektivitas di bidang lainnya. Penelitian hanya mampu membahas pada satu objek saja yaitu dibidang Pendidikan. Penelitian hanya membahas variabel *crisis preparedness*, *crisis prevention*, dan *employee's performance* sehingga tidak meneliti faktor-faktor pendukung lainnya. Penyebaran kuesioner yang pada awalnya dilakukan secara *online* menjadi dilakukan secara *offline* dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden di tengah pandemi covid-19. Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta di harapkan untuk dapat mengingat kembali mengenai kondisi ketika melakukan kewajibannya di saat pandemi yang mengakibatkan *Work From Home* pada tahun 2020 hingga Juni 2022.

5.4 Saran

Penelitian untuk ke depannya diharapkan penulis selanjutnya mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan ialah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti *leadership* dan *organizational behavior* dikarenakan dengan adanya perubahan tentu mengakibatkan perbedaan pada gaya pemimpin serta perilaku organisasi supaya bisa mendapatkan hasil yang lebih spesifik dan dapat memberikan masukan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Peneliti diharapkan juga mampu menemukan faktor pendukung dari penggunaan teknologi apakah dapat mendeteksi terjadinya krisis sejak dini dan bagaimana kegunaan teknologi dalam menghadapi krisis.
3. Bagi organisasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, diharapkan untuk tetap memberikan pelatihan kepada semua karyawan khususnya karyawan yang sudah lanjut usia mengenai penguasaan penggunaan teknologi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Abdalla, M., Alarabi, L., & Hendawi, A. (2021). Crisis Management Art from the Risks to the Control: A Review of Methods and Directions. *Information*, 12(1), 18.
- Andrianopoulos, A. (2015). *Essential Steps for Crisis Management and Crisis Containment*.
- Anitha, J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity and performance management*.
- Bah, E. H., & Fang, L. (2015). *Impact of the business environment on output and productivity in Africa. Journal of Development Economics*, 114, 159-171.
- Bahadori, M., Khankeh, H. R., Zaboli, R., & Malmir, I. (2015). *Coordination in disaster: A narrative review. International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 273-281.
- Berlin, J. M., & Carlström, E. D. (2015). Collaboration Exercises: What Do They Contribute? –A Study of Learning and Usefulness. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 23(1), 11-23.

Bilić, I., Pivčević, S., & Čevra, A. (2017). *Crisis Management in Hotel Business—Insights from Croatia*. *Communication Management Review*, 2(02), 100-118.

Boin, A., Stern, E., & Sundelius, B. (2016). *The politics of crisis management: Public leadership under pressure*. Cambridge University Press.

Bujak, A., & Topolski, M. (2015, April). *Concept of a Telematics System Model in Crisis Management*. In *International Conference on Transport Systems Telematics* (pp. 180-187). Springer, Cham.

Bundy, J., Pfarrer, M. D., Short, C. E., & Coombs, W. T. (2017). *Crises and crisis management: Integration, interpretation, and research development*. *Journal of management*, 43(6), 1661-1692.

Christensen, T., Laegreid, P., & Rykkja, L. H. (2016). *Organizing for Crisis Management: Building Governance Capacity and Legitimacy*. *Public Administration Review*, 76(6), 887–897. doi:10.1111/puar.12558

Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. 2013. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Third Edition. McGrawHill International Edition.

Comyns, B. (2016). Determinants of GHG reporting: *An analysis of global oil and gas company es*. *Journal of business ethics*, 136(2), 349-369.

Coombs, W. T. (2014). *Ongoing crisis communication: Planning, managing, and responding*. Sage Publications.

- Crandall, W. R., Parnell, J. A., & Spillan, J. E. (2013). *Crisis management: Leading in the new strategy landscape*. Sage Publications.
- Cronin, J. K. (2015). *Influencing crisis management success outcomes. Empowering Readiness*. DOI: 10.1016/j.lisr.2014.09.003
- De Wolf, D. (2013). *Crisis communication failures: The BP case study*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(2), 48-56
- Drennan, L. T., Drennan, L. T., & McConnell, A. (2012). *Risk and crisis management in the public sector*. Routledge.
- Doern, R., Williams, N., & Vorley, T. (2019). Special issue on entrepreneurship and crises: business as usual? An introduction and review of the literature. *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(5-6), 400-412.
- Dörry, S., & Schulz, C. (2018). *Green financing, interrupted. Potential directions for sustainable finance in Luxembourg*. *Local Environment*, 23(7), 717-733.
- Edwin, A. (2015). *Training and development in the Oil and Gas Industry*. *Journal of Business Administration and Management Sciences Research*, 4(9), 197-207.
- Eisner, E., Bucci, S., Berry, N., Emsley, R., Barrowclough, C., & Drake, R. J. (2019). *Feasibility of using a smartphone app to assess early signs, basic symptoms and psychotic symptoms over six months: A preliminary report*. *Schizophrenia research*, 208, 105-113.

Ek, K., & Mukuru, E. (2013). *Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73- 82.

Field, A. 2018. *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 5th Edition*. 5 ed. California: SAGE Publications Inc.

Habib, M. B. (2021). Impact of New Management Approach on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case of Pakistan's Manufacturing Sector. *RJ International Journal of Management Studies*, 1(1).

Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*.

Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.

Hernantes, J., Rich, E., Laugé, A., Labaka, L., & Sarriegi, J. M. (2013). *Learning before the storm: Modeling multiple stakeholder activities in support of crisis management, a practical case. Technological Forecasting and Social Change*, 80(9), 1742-1755.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.

Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). *Effect of leadership style on employee performance. Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.

Jackson, R. L. (2017). *Pre-Crisis Leadership: An Exploration of Crisis Prevention for Global Leaders with National Organizations in Zimbabwe (Doctoral dissertation, Indiana Institute of Technology)*.

Jaques, T. (2007). *Issue management and crisis management: An integrated, non-linear, relational construct. Public relations review*, 33(2), 147-157.

Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). *Individual adaptive performance in organizations: A review. Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S53-S71.

Kasali, Renhard. (2005) *Change!..*; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Labaš, D. (2017). The impact of organizational crisis preparedness on firm business performance. *MARKET/TRŽIŠTE*, 29(1), 75-92.

Laura Mazur & John White, “Manajemen Krisis, Jurnal ISKI Manajemen Krisis, Vol.II (Oktober, 1998), 32.

Luburić, R. (2021). Crisis Prevention and the Coronavirus Pandemic as a Global and Total Risk of Our Time. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 1, 55-74.

Luburić, R., Perović, J. M. (2020). “Razmišljanje zasnovano na riziku” kao novi koncept preventivnog upravljanja. *Kvalitet & izvrsnost*, Godina IX, Broj 9–10, Beograd, pp. 24–29.

Mangkunegara, A. A. P. (2016). *The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance*. Universal Journal of Management, 4(4), 189-195. DOI: 10.13189/ujm.2016.040404.

McConnell, A., & Drennan, L. (2006). *Mission Impossible? Planning and Preparing for Crisis1*. Journal of Contingencies and Crisis Management, 14(2), 59-70. doi: 10.1111/j.1468-5973.2006.00482.x

Mehale, K. D., Govender, C. M., & Mabaso, C. M. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 11.

Mehr, M. K., & Jahanian, R. (2016). *Crisis Management and Its Process in Organization*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 7(5 S1), 143.

Memon, M. S., Soomro, M. A., Shar, A. A., & Maitlo, A. (2021).

DETERMINANTS ANALYSIS OF MOTIVATION, INFLUENCING
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS:
EVIDENCE FROM PAKISTAN. *International Journal of Management
(IJM)*, 12(4).

Nicoll, S. R., & Owens, R. W. (2013). Emergency Response & Business Continuity: The Next Generation in Planning. *Professional Safety*, 58(09), 50-55.

Occupational Safety & Health Administration (OSHA). Getting started: General preparedness and response [Internet]. Washington DC (WA): U.S. Department of Labor. 2004 [cited 2021 Jul 11]. Available from: <https://www.osha.gov/SLTC/emergencypreparedness/gettingstarted.html#business>.

Özdemir, L. (2010). *The positive and negative effects of crisis on organizations: An application. A paper presented at Turgut Özal International Conference on Economics and Politics.*

Pangarkar, N. (2016). *A framework for effective crisis response. Journal of Organizational Change Management*, Vol. 29 Iss 4 pp. 464 - 483

Parnell, J. A., Koseoglu, M. A., & Spillan, J. E. (2010). *Crisis Readiness in Turkey and the United States. Journal of Contingencies and Crisis Management*, 18(2), 108-116

Perry, R. W. (2004). Disaster exercise outcomes for professional emergency personnel and citizen volunteers. *Journal of contingencies and crisis management*, 12(2), 64-75.

Pop, Ş. (2017). *Prevention and crisis management. International Conference Knowledge-Based Organization*, 23(1). 246-250. doi:10.1515/kbo-2017-0039

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85

Raufflet, E., Cruz, L. B., & Bres, L. (2014). *An assessment of corporate social responsibility practices in the mining and oil and gas industries. Journal of Cleaner production*, 84, 256-270.

Renschler, L. A., Terrigino, E. A., Azim, S., Snider, E., Rhodes, D. L., & Cox, C. C. (2016). *Employee Perceptions of Their Organization's Level of Emergency*

Preparedness Following a Brief Workplace Emergency Planning Educational Presentation. Safety and health at work, 7(2), 166-170.

Robescu, O., & Iancu, A. G. (2016). *The effects of motivation on employee performance in organizations. Valahian Journal of Economic Studies, 7(2), 49-56.*

Rousaki, B., & Alcott, P. (2007). *Exploring the Crisis Readiness Perceptions of Hotel Managers in UK. Tourism and Hospitality Research, 7(1), 27-38.*

Sadeghi, K., Amani, J., & Mahmudi, H. (2013). A structural model of the impact of organizational culture on job satisfaction among secondary school teachers. *The Asia-Pacific Education Researcher, 22(4), 687-700.*

Sapta, I., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The role of technology, organizational culture, and job satisfaction in improving employee performance during the Covid-19 pandemic *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 8(1), 495-505.*

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2019), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 8, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Selart, M., & Johansen, S. T. (2013). *Employee Reactions to Leader-Initiated Crisis Preparation: Core Dimensions. Journal of Business Ethics, 116(1), 99-106.*

Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being. *Journal of service management.*

Siljanen, M. (2010). An employee perspective to performance measurement and management: A public sector case study.

Smith, C. (2005). *Nationalism and Ethnic Conflict in Indonesia*. *Nation and Nationalism*, 11(2), 310-312. doi:10.1111/j.1354-5078.2005.205_3.x

Smith, M., & Bititci, U. S. (2017). Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance. *International Journal of Operations & Production Management*.

Staupe-Delgado, R., & Kruke, B. I. (2018). Preparedness: Unpacking and clarifying the concept. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 26(2), 212-224.

Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 17-41.

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutton, J., & Tierney, K. (2006). Disaster preparedness: Concepts, guidance, and research. *Colorado: University of Colorado*, 3, 1-41.

Sutton, J., & Tierney, K. (2015). Disaster preparedness: concepts, guidance and research. Retrieved from [http://Tiyaningsih, L. R. \(2020\) EFFECT OF JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE](http://Tiyaningsih, L. R. (2020) EFFECT OF JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE).

The Brain. (2018). The Key Benefits of Crisis Management Planning. Available at <https://www.noggin.io/noggin-blog/the-key-benefits-of-crisis-management-planning>



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kebijakan Universitas Atma Jaya dalam Menyikapi Krisis Covid-19

Persiapan yang dilakukan UAJY dalam menghadapi krisis yang disebabkan covid-19 antara lain:

- Dosen melakukan kegiatan pembelajaran secara daring

Dosen memerlukan persiapan dikarenakan kegiatan pembelajaran yang berbeda sehingga sangat diperlukan persiapan khususnya untuk dosen yang tidak dapat mengikuti jalannya perkembangan teknologi sehingga harus diberikan pelatihan-pelatihan. Banyak sekali dosen yang belum pernah menggunakan sistem online karena tahunnya dilakukan secara offline di mana dosen menggunakan Power Point dan LCD untuk pembelajaran sedangkan kalau daring sudah tidak bisa seperti itu.

- Memberlakukan WFO dan WFH

Dalam pemberlakuan sistem WFO dan WFH terdapat contoh seminggu siapa yang memiliki jadwal masuk dan siapa yang harus bekerja di rumah sehingga itu terdapat pembatasan setiap ruangan hanya boleh diisi hingga 70%. Pada ruangnya tidak boleh melebihi jadwal yang telah ditentukan oleh tim penanganan krisis Covid-19 UAJY.

- Menghentikan kegiatan perjalanan dinas ke luar kota

Pada awal terjadinya Covid-19 terdapat Rapid Test, di mana semua karyawan UAJY wajib untuk dilakukan pemeriksaan dan sebagian besar non-reaktif. Hal ini dilakukan sesuai dengan prinsip keselamatan, keamanan, dan keselamatan pegawai

- Jika pada perusahaan- ada WFO dan WFH biasanya ada pemotongan gaji, tetapi di UAJY sendiri tidak ada pemotongan gaji.

Dalam menjaga “kesehatan” diberikan tunjangan kesehatan setiap bulan walaupun jumlahnya tidak banyak. Pada awal wabah covid-19, terdapat Restitusi di mana setiap bulan karyawan diberi kesempatan sehingga ketika karyawan periksa ke dokter lalu ada kwintansi pemeriksaan atau beli obat bisa ditukarkan jika kondisi sehat tidak bisa menukarkan. Tetapi, kalau ada pandemic ini diberikan saja semuanya dengan diharapkan bisa diberikan vitamin-vitamin tertentu. Prinsipnya kesehatan, keselamatan, dan keamanan.

- Kantor Sumber Daya Manusia UAJY mengadakan survey tentang kebutuhan pegawai agar siap bekerja secara daring itu apa saja.

Berikut beberapa tindakan pencegahan yang dilakukan oleh Universitas Atma Jaya Yogyakarta:

- Melakukan sosialisasi mengenai edukasi dalam menghadapi Covid.

Kegiatan ini dilakukan secara terus-menerus baik melalui sosial media dan segala hal ditempuh untuk dilakukannya sosialisasi agar menambah wawasan pada karyawan, mahasiswa, dan seluruh masyarakat akan bahaya dan perlunya kesiapan dalam menghadapi Covid-19 untuk ke depannya.

- Membuat *entry pass*

Selama pandemic, untuk mengatur jadwal siapa yang mendapatkan WFO WFH ketika ingin memasuki area kampus wajib memiliki *entry pass*. Pada *entry pass* sendiri dibuatkan program sesuai dengan nomor pegawainya kemudian dijadwalkan oleh unitnya kalau di fakultas sesuai dengan kapasitasnya semisal pembatasannya 50% dan sudah terpenuhi maka akan berhenti aplikasi itu dan tidak bisa ditambah lagi. Kemudian, di setuju atau di konfirmasi dan masuk kampus akan diberhentikan oleh petugas dan diminta untuk menunjukkan *entry pass* Anda. Jika sesuai dengan jadwal nanti akan muncul warna hijau dan terdapat foto dan nomor pegawai. Tetapi, ketika tidak terdaftar, foto akan berwarna merah sehingga tidak diperbolehkan untuk memasuki area kampus. Hal ini dilakukan sesuai dengan prinsip keselamatan, kesehatan, dan keamanan menjadi nomor satu hingga semua cara akan dilakukan.

- Membuat pelatihan-pelatihan

Pelatihan yang diberikan kepada dosen tidak hanya dari sisi teknologi tetapi ada pelatihan mengenai software dari Microsoft 365 seperti Outlook, Microsoft Teams yang menyerupai Zoom, pelatihan mengenai pembuatan form dan semua fasilitas yang terdapat pada Microsoft 365 diberikan pelatihan kepada staff dan dosen yang kaitannya dengan teknik pembelajaran. Pelatihan lain yang umum seperti mengundang psikologi karena perlu ada pendamping, ada webinar agar bisa bekerja dengan merdeka di tengah kondisi seperti ini. Meskipun dikatakan pandemic, tetapi kebutuhan seperti program universitas yang mengarah ke internasionalisasi perlu diperhatikan sehingga tenaga pendidikan ada pelatihan bahasa Inggris. Ketika ada situasi baru, maka perlu dilakukannya *re-skilling* seperti dikembangkan lagi dan

apa yang muncul itu perlu diberikan pelatihan. Seperti belajar offline menggunakan LCD sekarang mulai ditinggalkan karena adanya daring. Apalagi, terdapat kegiatan hybrid tentu akan beda lagi.

- Menawarkan klinik online

UAJY memiliki klinik sehingga ketika semua kegiatan dilakukan secara online atau daring, maka ditawarkan tetapi belum bisa dilihat bagaimana efektifitasnya sendiri belum ada datanya. Tetapi, sudah ditawarkan untuk siapa yang ingin melakukan konsultasi bisa dilakukan lewat Whatsapp.

- Melaksanakan kegiatan vaksinasi massal

Semua pegawai, *cleaning service*, dan satpam yang bekerja di UAJY diberikan fasilitas untuk mendapatkan vaksinasi. Jika semua pegawai sudah vaksin tetapi *cleaning service* dan satpam belum mendapatkan vaksin tentu akan sulit. Kemudian vaksinasi ini juga ditawarkan kepada mahasiswa.

- Persiapan untuk Pembelajaran Tatap Muka

Setelah dilakukannya kegiatan Ujian Tengah Semester, UAJY akan mengadakan kegiatan belajar tatap muka atau hybrid di mana fasilitas-fasilitas telah diberikan, dosen dan karyawan juga sudah diberikan pelatihan sehingga setelah UTS ini, mulai dilakukan secara bertahap walaupun ada pembatasan boleh datang ke kampus 50% masih karena pemerintah masih mengatur akan hal tersebut. Jadi, selain prinsipnya kesehatan, keamanan, dan keselamatan pegawai nomor satu, terdapat prinsip nomor dua yaitu patuh terhadap kebijakan pemerintah. Misal, pemerintah mengungkapkan pendidikan tutup maka UAJY tutup, jika diperbolehkan buka 50%

maka UAJY mengikuti untuk memperbolehkan sebanyak 50%. Sehingga, UAJY tidak melanggar dan mengikuti peraturan yang ketat ketika masuk ke area kampus. Dahulu, ketika awal-awal Covid akan dimintakan Kartu Tanda Penduduk.

- Ketika kondisi Covid ini mereda, tim yang semula bernama Tim Penanganan Krisis Covid-19 UAJY berganti nama menjadi Tim Pemulihan.

Ketika awal terjadinya covid hingga akhir tahun ini namanya masih Tim Penanganan Krisis Covid-19 UAJY. Setelah semuanya tertata, timnya berubah dengan anggota baru dan menjadi tim Pemulihan karena tahapannya seperti itu. Salah satu kegiatan yang telah dilakukan oleh Tim Pemulihan ini ialah kegiatan vaksinasi masuk dalam tahap pemulihan.

Berikut merupakan dasar dari implementasi kebijakan umum untuk pegawai Universitas Atma Jaya Yogyakarta:

1. Keselamatan Bersama (Aman)

- Mempersiapkan tata cara dan protokol yang sesuai dengan baik dalam melakukan pekerjaan di kampus.
- Semua kelompok yang terdapat di UAJY diperlukan dalam mencermati protokol dan tata cara dalam menjalankan keselamatan untuk semuanya.

2. Kinerja (Produktif)

- Penyelesaian tujuan pekerjaan sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- Hadirnya sistem *online* maupun *offline* yang terdapat di universitas didasarkan atas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Dukungan Kampus

- Universitas memberikan sarana sesuai dengan ketentuan yang memiliki tingkat keamanan yang baik untuk karyawan yang memasuki area kantor maupun kampus.
- Karyawan sudah bisa beradaptasi dalam melakukan protokol yang sesuai dengan situasi saat ini.
- Karyawan mampu menyiapkan kegiatan belajar mengajar secara online.
- Karyawan mampu menyiapkan kegiatan pendidikan yang dilakukan di kampus sesuai dengan fungsi 1.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta sudah menetapkan beberapa protokol kesehatan yang wajib untuk dilaksanakan oleh karyawannya ketika memasuki lingkungan kantor. Berikut protokol kesehatan pada saat bekerja di lingkungan kantor:

1. Karyawan harus memakai masker ketika berada di area universitas. Diharapkan juga untuk memakai *face shield* apabila karyawan di suatu ruangan yang tidak terdapat pembatas.
2. Harus menjalankan tes suhu badan ketika akan memasuki area universitas. Apabila suhu tubuh menunjukkan angka melebihi 37 derajat maka orang tersebut dilarang untuk hadir di area universitas.
3. Diharapkan untuk memiliki sarana makan sendiri.
4. Diharapkan untuk cuci tangan ketika akan memasuki ruangan.

5. Harus melaksanakan *self cleaning* saat *working space*. Tindakan ini bertujuan untuk para karyawan dapat melakukan kegiatan bersih-bersih pada fasilitas yang di dapatkan secara mandiri.
6. Ketika akan berjumpa dengan orang lain, karyawan dilarang melakukan jabat tangan dengan orang yang ditemui serta jaga jarak 1,5 meter.
7. Ketika situasi perubahan ini, setiap unit yang terdapat di UAJY wajib mempersiapkan:
 - Melakukan penambahan protokol kesehatan lebih ketat ketika akan melakukan pekerjaannya dan perlu dilakukan koordinasi pada setiap unit.
 - Unit diharapkan mampu meningkatkan pelaksanaan yang terdapat di nomor 1.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta juga melaksanakan peraturan yang sangat ketat pada protokol dalam menggunakan ruang kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Berikut adalah protokol yang harus ditaati oleh para karyawan ketika menggunakan ruang kerjanya:

1. Jumlah karyawan yang dapat menggunakan ruangan kerja adalah 70%.
2. Melakukan jaga jarak pada setiap kursi karyawannya sejauh 1 hingga 2 meter.
3. Menyediakan fasilitas cuci tangan dengan sabun dan *hand sanitizer* yang terdapat di area kampus.
4. 3C terdiri dari:
 - *Closed Space* = area yang tidak terbuka.

- *Crowded Place* = tempat yang ramai.

- *Close Contact* = kontak fisik.

5. Fasilitas dipakai bersama wajib untuk melakukan pembersihan dengan disinfektan ketika sudah dipakai oleh setiap karyawan.

Setiap karyawan yang akan melakukan pekerjaan secara *offline* atau datang ke universitas sendiri memiliki kriteria yang telah disepakati oleh rektorat.

Berikut beberapa kriteria yang mendukung jalannya kegiatan kerja di kantor Universitas Atma Jaya Yogyakarta:

1. Para karyawan dibagi menjadi beberapa jadwal yang bertujuan untuk melakukan pekerjaan secara bergiliran yang sifatnya tidak secara menyeluruh.
2. Setiap unit harus memikirkan tipe-tipe pekerjaan yang memperkuat akan jalannya bekerja secara *offline* sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
3. Karyawan yang diizinkan untuk memasuki area universitas ialah karyawan dengan kesehatan yang baik dan tidak menunjukkan tanda-tanda gejala covid.
4. Karyawan yang sedang mengandung akan lebih baik untuk istirahat dan melakukan *work from home*.
5. Karyawan yang usianya di bawah 45 tahun dan dalam kondisi sehat tidak ada sakit berat akan memperoleh jadwal kerja di universitas lebih

banyak. Hal ini didasarkan dari ketetapan Pakar Gugus Tugas Percepatan Penangan Covid-19 di Indonesia.

6. Karyawan yang kesehatannya kurang baik disarankan untuk melakukan pekerjaan dari rumah.
7. Karyawan yang mendapatkan izin akses memasuki area kampus diharuskan untuk memakai masker dan menaati semua peraturan protokol kesehatan.
8. Karyawan akan lebih baik jika membawa peralatan sendiri demi keamanan semuanya.
9. Karyawan yang memiliki umur di atas 45 tahun serta mempunyai sakit yang tingkat risiko tinggi akan diminimalisir untuk melakukan pekerjaan di universitas. Kesepakatan pada setiap unit didasarkan atas keselamatan dan kesehatan pegawai.
10. Karyawan yang tinggal atau sedang melakukan kegiatan di luar Yogyakarta, apabila mendapatkan jadwal kerja secara *offline* harus memperhatikan jika daerah yang dikunjungi adalah daerah dengan zona aman dan sedang.
11. Karyawan yang mendapatkan izin untuk bekerja secara *offline* ialah karyawan yang memiliki rumah maksimal 50km dari Sleman.
12. Semua karyawan dilarang untuk melakukan kegiatan bersalaman dan jaga jarak sejauh 1 hingga 2 meter.

LAMPIRAN 2

Kuesioner Penelitian Skripsi

LEMBARAN KUESIONER

Perkenalkan nama saya Aileen Nathania Hartanto, dari mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta jurusan Fakultas Bisnis dan Ekonomika prodi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini, saya sedang menempuh Tugas Akhir Kuliah dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Crisis Manajemen* terhadap *Employee’s Performance*. Pada kesempatan ini, saya meminta waktu Anda untuk membantu mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan saat ini. Terimakasih atas waktu dan partisipasi yang telah Anda berikan karena jawaban Anda sangatlah membantu saya dalam melakukan penelitian ini.

A. Kuesioner Data Demografi Responden

1. Usia : Tahun
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Kantor : ☐ KSI ☐ KKACM ☐ LPPM
☐ KPBB ☐ KKP ☐ KPSP
☐ KSDM ☐ Keuangan
☐ KAA ☐ KHSP ☐ KPMA
☐ Perpustakaan ☐ Lainnya:
4. Posisi Pekerjaan :
5. Pendidikan : ☐ S3 ☐ S2 ☐ S1 ☐ D4
☐ D3 ☐ D2 ☐ D1 ☐ SMA /
SMK ☐ SLTP ☐ SD

B. Petunjuk Pengisian Skala

Pada pengisian kuesioner ini, terdapat beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan yang bekerja ketika terjadi *crisis preparedness*, *crisis prevention*, dan *employee's performance*. Bacalah dengan seksama dan pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Anda dari lima pilihan berikut ini:

No.	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Berilah tanda **contreng** (✓) pada lembar tanggapan yang Anda pilih pada kolom dibagian kanan. Semua jawaban yang dipilih tidak ada yang salah. Semua jawaban benar jika Anda mengisi jawaban tersebut sesuai dengan kondisi yang Anda alami.

Kerahasiaan jawaban Anda dijamin oleh etika dalam penelitian dan sepenuhnya jawaban Anda menjadi tanggung jawab peneliti. Periksa jawaban Anda sebelum dikembalikan dan dimohon jangan sampai mengkosongkan kolom.

Selamat mengerjakan dan terimakasih atas bantuan dan partisipasi Anda.

Table 1 Crisis Preparedness

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Universitas ini telah mengembangkan rencana dan prosedur untuk adanya potensi situasi krisis					
2.	Universitas ini memiliki tim khusus untuk adanya potensi situasi krisis					
3.	Tim krisis mendapatkan informasi yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab karyawan jika terjadi krisis					
4.	Universitas ini memiliki <i>database</i> mengenai potensi situasi krisis					
5.	Karyawan di universitas ini dilatih untuk menangani situasi krisis					
6.	Universitas ini memiliki juru bicara khusus untuk					

	menghadapi potensi situasi krisis					
7.	Universitas ini memiliki manual (pedoman) pengelolaan krisis yang rinci dan jelas.					

Table 2 Crisis Prevention

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Jika universitas ini mengalami krisis yang serius, saya masih akan mendapat gaji sampai kami bisa buka kembali					
2.	Universitas ini memandang kesiapan pengelolaan krisis sebagai prioritas tujuan organisasi					
3.	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, saya akan memiliki data yang saya perlukan untuk mengerjakan pekerjaan di luar kantor / tempat kerja.					
4.	Dalam keadaan darurat atau bencana, saya bisa melanjutkan pekerjaan dari lokasi lain, karena saya telah memahami rencana organisasi ini.					
5.	Jika universitas saya mengalami krisis yang					

	serius, saya akan tetap memiliki pekerjaan ini					
6.	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, saya mungkin akan kehilangan pekerjaan ini					
7.	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, universitas ini masih akan memberikan tunjangan karyawan kepada saya					

Table 3 Employee Performance

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya biasa memberikan bantuan kepada rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan					
2.	Saya biasa mempertahankan standar kerja yang tinggi					
3.	Saya selalu percaya bahwa saling memahami dapat menghasilkan solusi yang baik dalam organisasi					
4.	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan					
5.	Saya biasa menyelesaikan tugas tepat waktu					
6.	Saya biasa memuji rekan kerja saya karena mereka melakukan pekerjaan dengan baik					

7.	Saya tahu saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan universitas					
8.	Saya biasa menjaga koordinasi yang baik antar sesama karyawan					
9.	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja					
10.	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan					
11.	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya					
12.	Rekan kerja saya percaya bahwa saya memiliki kinerja tinggi di universitas ini					
13.	Saya dapat mengelola perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik, ketika terdapat tuntutan situasi tertentu.					
14.	Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan					

15.	Saya suka mendapatkan tanggung jawab ekstra / lebih					
16.	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan					
17.	Saya terbiasa mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu					
18.	Saya biasanya mudah marah ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya					

LAMPIRAN 3
Rekapitulasi Data
93 Responden

No.	X1 Crisis Preparedness							Tot_X1
	CPS1	CPS2	CPS3	CPS4	CPS5	CPS6	CPS7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	5	5	5	4	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	2	2	2	2	1	1	1	11
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	3	4	4	27
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	4	4	4	4	3	4	3	26
11	3	3	3	2	2	3	2	18
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	2	2	4	2	3	2	18
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	5	4	4	4	4	5	4	30
16	4	4	3	3	3	3	3	23
17	3	2	2	2	2	2	2	15
18	4	4	3	3	3	4	3	24
19	2	2	2	2	2	2	1	13
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28

23	4	4	3	3	3	3	3	23
24	4	3	3	4	4	3	3	24
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	3	3	3	4	3	24
27	5	5	4	4	4	4	4	30
28	4	5	4	4	3	5	4	29
29	4	4	4	4	4	4	3	27
30	4	4	5	4	4	2	2	25
31	5	5	5	4	4	5	5	33
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	3	3	4	3	25
35	4	4	4	4	3	4	3	26
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	3	4	3	3	3	3	3	22
38	3	3	3	3	2	3	3	20
39	4	4	3	3	3	4	3	24
40	3	3	3	3	3	3	3	21
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	3	3	3	3	3	3	3	21
44	4	5	4	4	4	4	3	28
45	3	4	4	3	4	4	4	26
46	4	4	4	3	3	3	4	25
47	5	5	3	3	3	3	3	25
48	3	4	4	4	3	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	4	28

50	5	5	5	5	3	3	3	29
51	4	4	4	4	4	4	4	28
52	5	5	4	3	4	5	4	30
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	5	4	3	4	5	4	29
55	3	4	4	3	3	4	3	24
56	3	3	3	3	3	3	3	21
57	3	3	3	3	2	3	3	20
58	3	2	3	3	4	3	4	22
59	3	4	4	4	3	3	3	24
60	5	5	4	3	3	5	4	29
61	4	4	4	4	4	4	3	27
62	4	4	4	5	5	4	5	31
63	4	3	3	3	3	3	3	22
64	4	4	4	4	5	4	4	29
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	4	4	3	4	27
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	3	3	3	2	3	3	3	20
71	4	4	4	3	4	3	4	26
72	4	4	4	3	4	3	4	26
73	4	4	4	3	4	3	4	26
74	3	3	3	3	3	3	3	21
75	4	4	3	3	4	3	3	24
76	4	4	4	4	4	4	4	28

77	4	4	3	3	2	3	4	23
78	4	4	4	4	4	5	4	29
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	1	4	4	4	1	4	4	22
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	4	4	5	4	4	2	2	25
84	4	4	4	4	4	5	4	29
85	5	5	5	5	4	3	4	31
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	4	4	1	3	3	3	1	19
88	5	5	5	4	4	5	4	32
89	4	4	4	4	3	4	3	26
90	5	5	4	4	3	3	4	28
91	4	5	4	3	3	3	4	26
92	4	3	3	4	3	4	3	24
93	4	4	4	3	4	3	4	26

X2 Crisis Prevention							Tot_X2
CPR1	CPR2	CPR3	CPR4	CPR5	CPR6	CPR7	
5	5	5	5	5	4	5	34
2	2	2	2	2	1	2	13
1	1	4	3	4	1	5	19
2	2	3	3	2	4	2	18
5	4	5	4	3	3	5	29
5	5	5	5	5	1	5	31
4	4	4	4	4	2	4	26

3	3	4	4	3	3	3	23
3	4	4	2	3	2	3	21
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	5	4	3	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
5	2	4	3	4	1	5	24
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	4	5	34
3	4	5	5	4	3	4	28
3	2	2	1	3	4	2	17
4	4	4	4	3	3	3	25
2	2	2	3	3	1	2	15
4	4	4	5	4	3	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	5	5	4	4	4	30
3	4	3	4	4	2	4	24
3	4	3	4	4	3	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	4	4	4	3	3	24
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	3	3	5	31
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	2	3	25
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	3	4	27
3	4	5	5	4	3	4	28
4	4	4	4	3	3	3	25

4	3	4	5	4	2	4	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	2	3	3	3	23
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	3	4	4	3	4	24
3	3	3	3	3	2	3	20
3	5	5	5	3	3	3	27
4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	3	4	4	2	4	25
4	4	4	4	4	3	4	27
2	3	3	3	3	1	3	18
4	3	4	4	4	2	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	3	3	3	23
4	4	4	4	4	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	4	5	4	3	4	28
5	5	5	5	5	4	4	33
3	4	5	5	4	3	4	28
3	2	2	1	3	4	2	17
4	4	4	2	4	2	4	24
4	4	4	4	4	3	3	26
5	4	4	4	4	2	4	27
4	4	4	4	4	3	3	26
5	4	5	5	5	2	3	29
5	4	4	4	5	2	4	28

4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	5	5	5	2	4	29
3	4	4	4	3	3	3	24
4	4	4	4	3	3	3	25
3	4	4	4	3	3	3	24
5	4	4	4	3	2	4	26
3	4	5	5	4	3	4	28
4	4	4	4	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	4	3	3	2	2	19
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	4	3	3	3	3	22
5	4	4	4	4	2	3	26
4	4	4	4	4	2	4	26
4	4	3	4	4	3	4	26
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	3	3	2	3	20
4	4	5	5	4	2	4	28
3	3	3	3	3	2	3	20
4	4	3	3	4	3	4	25
3	4	4	5	4	3	3	26
4	4	4	4	4	3	4	27
3	2	4	4	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	4	2	4	28

2	3	4	5	5	1	5	25
5	3	5	4	5	1	5	28
4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	4	4	4	4	4	26
3	3	3	3	2	4	2	20

Y Employee Performance																		Tot _Y
EP 1	EP 2	EP 3	EP 4	EP 5	EP 6	EP 7	EP 8	EP 9	EP 10	EP 11	EP 12	EP 13	EP 14	EP 15	EP 16	EP 17	EP 18	
4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	1	79
3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	46
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	65
4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	65
5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	71
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	61
5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	1	76
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	82
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	86
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	67
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	69
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	52
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	77
4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	74
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	84
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	85

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	75
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	2	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	71
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	65
4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	64
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	68
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	64
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	70
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	72
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	58
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	77
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	88
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	1	77
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	56
4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	68
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	70
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	1	81
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	80
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	71
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	71
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	83
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	66
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	68
4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	77

4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	2	68
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	65
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	62
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	63
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	65
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	1	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	70
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	73
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	72
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	62
5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	80
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	64
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	68
4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	70
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	71
5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	1	65
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	78
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	69
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	78
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	64

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1 (Crisis Preparedness)

Correlations		CPS 1	CPS 2	CPS 3	CPS 4	CPS 5	CPS 6	CPS 7	X1 Crisis Preparedness
CPS1	Pearson Correlation	1	.75 4**	.57 7**	.51 4**	.63 5**	.52 1**	.51 5**	.791**
	Sig. (2-tailed)		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPS2	Pearson Correlation	.75 4**	1	.72 6**	.52 7**	.50 6**	.61 2**	.59 9**	.829**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPS3	Pearson Correlation	.57 7**	.72 6**	1	.69 8**	.63 7**	.54 8**	.70 0**	.858**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPS4	Pearson Correlation	.51 4**	.52 7**	.69 8**	1	.59 4**	.52 1**	.56 1**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPS5	Pearson Correlation	.63 5**	.50 6**	.63 7**	.59 4**	1	.52 4**	.65 0**	.803**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPS6	Pearson Correlation	.52 1**	.61 2**	.54 8**	.52 1**	.52 4**	1	.70 1**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPS7	Pearson Correlation	.51 5**	.59 9**	.70 0**	.56 1**	.65 0**	.70 1**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00		0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1 Crisis Preparedness	Pearson Correlation	.79 1**	.82 9**	.85 8**	.76 9**	.80 3**	.78 7**	.84 0**	1
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	7

No.	Pertanyaan	Kode	Uji Validitas	Keterangan
-----	------------	------	---------------	------------

			r(>0.205)	Sig (<0.05)	
1	Universitas ini telah mengembangkan rencana dan prosedur untuk adanya potensi situasi krisis	CPS1	.791**	0,000	Valid
2	Universitas ini memiliki tim khusus untuk adanya potensi situasi krisis	CPS2	.829**	0,000	Valid
3	Tim krisis mendapatkan informasi yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab karyawan jika terjadi krisis	CPS3	.858**	0,000	Valid
4	Universitas ini memiliki database mengenai potensi situasi krisis	CPS4	.769**	0,000	Valid
5	Karyawan di universitas ini dilatih untuk menangani situasi krisis	CPS5	.803**	0,000	Valid
6	Universitas ini memiliki juru bicara khusus untuk menghadapi potensi situasi krisis	CPS6	.787**	0,000	Valid
7	Universitas ini memiliki manual (pedoman) pengelolaan krisis yang rinci dan jelas.	CPS7	.840**	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X2 (Crisis Prevention)

Correlations

		CPR1	CPR2	CPR3	CPR4	CPR5	CPR6	CPR7	X2 Crisis Prevention
CPR1	Pearson Correlation	1	.685**	.548**	.440**	.557**	.219*	.539**	.774**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,035	0,000	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPR2	Pearson Correlation	.685**	1	.644**	.651**	.508**	.342**	.463**	.835**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPR3	Pearson Correlation	.548**	.644**	1	.755**	.576**	.205*	.605**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,049	0,000	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPR4	Pearson Correlation	.440**	.651**	.755**	1	.611**	0,181	.575**	.816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,082	0,000	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPR5	Pearson Correlation	.557**	.508**	.576**	.611**	1	0,048	.727**	.764**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,647	0,000	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

CPR6	Pearson Correlation	.219*	.342**	.205*	0,181	0,048	1	0,002	.406**
	Sig. (2-tailed)	0,035	0,001	0,049	0,082	0,647		0,985	0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
CPR7	Pearson Correlation	.539**	.463**	.605**	.575**	.727**	0,002	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,985		0,000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X2 Crisis Prevention	Pearson Correlation	.774**	.835**	.833**	.816**	.764**	.406**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	7

No.	Pertanyaan	Kode	Uji Validitas		Keterangan
			r(>0.205)	Sig (<0.05)	
1	Jika universitas ini mengalami krisis yang serius, saya masih akan mendapat gaji sampai kami bisa buka kembali	CPR1	.774**	0,000	Valid
2	Universitas ini memandang kesiapan pengelolaan krisis sebagai prioritas tujuan organisasi	CPR2	.835**	0,000	Valid
3	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, saya akan memiliki data yang saya perlukan untuk mengerjakan pekerjaan di luar kantor / tempat kerja.	CPR3	.833**	0,000	Valid
4	Dalam keadaan darurat atau bencana, saya bisa melanjutkan pekerjaan dari lokasi lain, karena saya telah memahami rencana organisasi ini.	CPR4	.816**	0,000	Valid
5	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, saya akan tetap memiliki pekerjaan ini	CPR5	.764**	0,000	Valid

6	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, saya mungkin akan kehilangan pekerjaan ini	CPR6	.406**	0,000	Valid
7	Jika universitas saya mengalami krisis yang serius, universitas ini masih akan memberikan tunjangan karyawan kepada saya	CPR7	.744**	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y (Employee's Performance)

No.	Pertanyaan	Kode	Uji Validitas		Keterangan
			r(>0.205)	Sig (<0.05)	
1	Saya biasa memberikan bantuan kepada rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan	EP1	.762**	0,000	Valid
2	Saya biasa mempertahankan standar kerja yang tinggi	EP2	.760**	0,000	Valid
3	Saya selalu percaya bahwa saling memahami dapat menghasilkan solusi yang baik dalam organisasi	EP3	.668**	0,000	Valid
4	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan	EP4	.695**	0,000	Valid
5	Saya biasa menyelesaikan tugas tepat waktu	EP5	.795**	0,000	Valid
6	Saya biasa memuji rekan kerja saya karena mereka melakukan pekerjaan dengan baik	EP6	.617**	0,000	Valid
7	Saya tahu saya dapat menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan universitas	EP7	.760**	0,000	Valid
8	Saya biasa menjaga koordinasi yang baik antar sesama karyawan	EP8	.746**	0,000	Valid
9	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja	EP9	.698**	0,000	Valid
10	Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan	EP10	.787**	0,000	Valid
11	Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	EP11	.817**	0,000	Valid
12	Rekan kerja saya percaya bahwa saya memiliki kinerja tinggi di universitas ini	EP12	.750**	0,000	Valid
13	Saya dapat mengelola perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik, ketika terdapat tuntutan situasi tertentu.	EP13	.753**	0,000	Valid

14	Saya dapat menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan	EP14	.803**	0,000	Valid
15	Saya suka mendapatkan tanggung jawab ekstra / lebih	EP15	.722**	0,000	Valid
16	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	EP16	.763**	0,000	Valid
17	Saya terbiasa mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu	EP17	.786**	0,000	Valid
18	Saya biasanya mudah marah ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya	EP18	.575**	0,000	Valid



LAMPIRAN 5

HASIL OLAH DATA

Analisis Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	0,651	0,643	5,03650
a. Predictors: (Constant), X2 Crisis Prevention, X1 Crisis Preparedness				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4256,275	2	2128,138	83,896	.000 ^b
	Residual	2282,972	90	25,366		
	Total	6539,247	92			

a. Dependent Variable: Y Employee Performance

b. Predictors: (Constant), X2 Crisis Prevention, X1 Crisis Preparedness

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22,682	3,841		5,906	0,000
	X1 Crisis Preparedness	1,113	0,129	0,574	8,620	0,000
	X2 Crisis Prevention	0,794	0,133	0,398	5,971	0,000

a. Dependent Variable: Y Employee Performance

Correlat ions																					
		E P 1	E P 2	E P 3	E P 4	E P 5	E P 6	E P 7	E P 8	E P 9	E P 10	E P 11	E P 12	EP 13	E P 14	E P 15	E P 16	E P 17	E P 18	Y Emp loye e Perf orm anc e	
E P 1	Pea rso n Cor rela tion	1	. 7 2 5 *	. 5 5 *	. 6 8 *	. 5 0 *	. 4 7 *	. 5 4 *	. 6 1 *	. 4 9 6 *	. 6 3 5 *	. 6 5 3 *	. 5 3 4 *	.45 7**	. 5 2 0 *	. 5 1 5 *	. 5 0 5 *	. 5 8 4 *	. 2 8 0 *	.762 **	
	Sig. (2- tail ed)		. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	.0,0 00	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 7	.0,00 0	
	N	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93	
E P 2	Pea rso n Cor rela tion	. 7 2 5 *	1	. 5 6 0 *	. 5 7 *	. 6 5 *	. 4 1 *	. 5 2 *	. 6 2 *	. 4 8 *	. 6 0 7 *	. 5 3 *	. 5 3 8 *	.44 6**	. 5 3 0 *	. 4 4 9 *	. 6 3 1 *	. 6 2 3 *	. 2 9 4 *	.760 **	
	Sig. (2- tail ed)	. 0 0 0 0		. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	.0,0 00	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 4	. 0 0 0 0	.0,00 0	
	N	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93	
E P 3	Pea rso n Cor rela tion	. 5 7 5 *	. 5 6 *	1	. 7 0 *	. 5 1 *	. 3 2 *	. 4 5 *	. 7 2 *	. 4 3 *	. 4 7 3 *	. 5 4 5 *	. 3 8 *	.45 5**	. 3 7 5 *	. 3 9 3 *	. 5 1 *	. 4 0 8 *	. 0 6 5 9	.668 **	
	Sig. (2- tail ed)	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0		. 0 0 0 0	. 0 0 0 1	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	.0,0 00	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 0 0 0 0	. 1 2 7	.0,00 0	
	N	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93	93 3	93 3	93 3	93 3	93 3	93	
E P 4	Pea rso n Cor	. 6 0 8	. 5 7 7	. 7 0 0	1	. 5 2 7	. 5 2 5	. 4 7 0	. 6 5 2	. 4 5 3	. 7 0 7	. 6 3 1	. 3 7 1	.40 0**	. 4 1 2	. 3 1 1	. 5 0 2	. 4 2 0	. 2 2 *	.695 **	

	relation	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000		0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0002	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0003	0,000 ,,000 0003
	N	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933
EP5	Pearson Correlation	.526** 590* 15*	.595 65* 15*	.552 55* 17*	1 1 2*	.542 54* 26*	.626 62* 46*	.664 66* 42*	.502 50* 78*	.668 66* 54*	.654 65* 40*	.520 52* 40*	.526** 52* 40*	.526** 52* 40*	.526** 52* 40*	.526** 52* 40*	.526** 52* 40*	.526** 52* 40*	.526** 52* 40*	.795** 795** 45*
	Sig. (2-tailed)	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000		0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0001	0,000 ,,000 0000
	N	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933
EP6	Pearson Correlation	.364** 467* 17*	.461 61* 12*	.352 52* 25*	1 1 2*	.503 50* 22*	.428 42* 9*	.532 53* 8*	.651 65* 3*	.530 53* 3*	.529 52* 3*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.364** 364** 05*	.617** 617** 82*
	Sig. (2-tailed)	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000		0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0002	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0003	0,000 ,,000 0005	0,000 ,,000 0006	0,000 ,,000 0000
	N	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933
EP7	Pearson Correlation	.645** 144* 25*	.514 51* 2*	.485 48* 50*	.447 44* 69*	1 1 0*	.546 54* 69*	.471 47* 61*	.561 56* 16*	.620 62* 23*	.663 66* 23*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.645** 645** 03*	.760** 760** 22*
	Sig. (2-tailed)	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000		0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000	0,000 ,,000 0000
	N	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933	933

E P 8	Pea rso n Cor rela tion	. 6 0 1 * *	. 6 5 2 * *	. 7 2 7 * *	. 6 5 2 * *	. 6 6 4 * *	. 4 3 8 * *	. 5 4 6 * *	1	. 5 5 9 * *	. 6 4 5 * *	. 6 4 2 * *	. 4 0 4 * *	.50 7**	. 4 8 4 * *	. 3 6 3 * *	. 5 6 4 * *	. 5 5 4 * *	0 , 1 9 2	.746 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,0 00	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 6 5	0,00 0
	N	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93
E P 9	Pea rso n Cor rela tion	. 4 9 6 * *	. 4 4 8 * *	. 4 3 8 * *	. 4 5 3 * *	. 5 0 2 * *	. 5 2 3 * *	. 4 7 1 * *	.5 1 9 *		. 4 8 7 * *	. 5 0 2 * *	. 4 4 1 * *	.41 2**	. 4 5 6 * *	. 5 8 8 * *	. 4 3 8 * *	. 4 8 2 * *	. 4 6 2 * *	.698 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,0 00	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0
	N	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93
E P 10	Pea rso n Cor rela tion	. 6 3 5 * *	. 6 0 7 * *	. 4 7 3 * *	. 7 0 7 * *	. 6 7 8 * *	. 6 5 3 * *	. 5 2 6 * *	.6 4 5 * *	. 4 8 7 * *	1	. 6 9 5 * *	. 5 0 5 * *	.47 7**	. 5 6 1 * *	. 4 0 9 * *	. 6 1 5 * *	. 5 2 3 * *	. 3 5 2 * *	.787 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,0 00	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 1	0,00 0
	N	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93

E P 1 1	Pea rso n Cor rela tion	. 6 5 3 * *	. 5 3 7 * *	. 5 4 5 * *	. 6 3 1 * *	. 6 5 4 * *	. 5 1 0 * *	. 6 0 2 * *	. 6 4 2 * *	. 5 0 2 * *	. 6 9 5 * *	1	. 5 7 2 * *	.57 6**	. 6 4 7 * *	. 5 0 4 * *	. 6 3 2 * *	. 5 4 6 * *	. 4 5 3 * *	.817 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0,0 00	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0
	N	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93
E P 1 2	Pea rso n Cor rela tion	. 5 3 4 * *	. 5 3 8 * *	. 3 9 8 * *	. 3 7 1 * *	. 5 2 0 * *	. 2 9 5 * *	. 6 6 3 * *	. 4 0 4 * *	. 4 4 1 * *	. 5 0 5 * *	. 5 7 2 * *	1	.72 0**	. 7 0 6 * *	. 5 5 0 * *	. 5 1 4 * *	. 6 6 3 * *	. 4 6 5 * *	.750 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0,0 00	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0

	tail ed)	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0	
	N	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93
E P 1 3	Pea rso n Cor rela tion	. 4 5 7 * *	. 4 4 6 * *	. 4 5 5 * *	. 4 0 0 * *	. 5 2 6 * *	. 3 6 4 * *	. 6 4 5 * *	. 5 0 7 * *	. 4 1 2 * *	. 4 7 7 * *	. 5 7 6 * *	. 7 2 0 * *	1	. 7 9 4 * *	. 5 4 3 * *	. 5 3 2 * *	. 7 9 0 * *	. 3 8 0 * *	.753 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0
	N	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	9 3 3	93

E P 1 4	Pea rso n Cor rela tion	. 5 2 0 * *	. 5 3 0 * *	. 3 7 5 * *	. 4 1 2 * *	. 5 5 0 * *	. 3 1 9 * *	. 5 8 8 * *	. 4 4 6 * *	. 5 6 1 * *	. 6 4 7 * *	. 7 0 6 * *	.79 4**	1	. 6 4 6 * *	. 6 6 1 * *	. 7 9 8 * *	. 5 1 5 * *	.803 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 2	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,0 00		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0
	N	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	93	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	93
E P 1 5	Pea rso n Cor rela tion	. 5 1 5 * *	. 4 4 9 * *	. 3 9 3 * *	. 3 1 3 * *	. 4 9 0 * *	. 4 5 7 * *	. 3 6 3 * *	. 5 8 8 * *	. 4 0 9 * *	. 5 0 4 * *	. 5 5 0 * *	.54 3**	. 6 4 6 *	1	. 6 1 5 * *	. 5 6 7 * *	. 5 2 9 * *	.722 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 2	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,0 00	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0
	N	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	93	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	93
E P 1 6	Pea rso n Cor rela tion	. 5 0 5 * *	. 6 3 1 * *	. 5 0 1 * *	. 5 0 2 * *	. 6 6 7 * *	. 3 4 7 * *	. 4 6 7 * *	. 5 4 8 * *	. 4 3 5 * *	. 6 1 2 * *	. 6 3 4 * *	.53 2**	. 6 6 1 * *	. 6 1 5 * *	1	. 6 5 2 * *	. 3 6 9 * *	.763 **
	Sig. (2- tail ed)	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,0 00	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0,00 0
		0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0		0 0	0 0		0 0	0 0	
	N	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	93	9 3	9 3	9 3	9 3	9 3	93
E P 1 7	Pea rso n Co rrela tio n	. 8 4 * *	. 6 3 * *	. 4 8 * *	. 4 0 * *	. 5 6 * *	. 2 8 * *	. 5 6 * *	. 5 4 * *	. 4 2 * *	. 5 3 * *	. 5 6 * *	.6 0**	.7 9 * *	. 5 8 * *	. 6 5 2 * *	1	. 3 7 2 * *	.786 **

LAMPIRAN 6

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Kantor Sumber Daya Manusia

Nomor : 518/PP/2021
Lampiran : 1 lembar
Hal : Ijin Penelitian

1 Oktober 2021

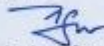
Kepada
Yth. Aileen Nathania Hartanto
Di Tempat

Menanggapi surat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika tanggal 28 September 2021 perihal permohonan Ijin Penelitian sebagai karya ilmiah yang bersifat keilmuan yang dilakukan oleh mahasiswa :

Nama : Aileen Nathania Hartanto
NPM : 170323217
Alamat : Jalan C. Simanjuntak No 39 Terban, Gondokusuman, Yogyakarta
Judul Penelitian : Pengaruh Crisis Management terhadap Employee's Performance

dengan ini diberitahukan, bahwa KSDM tidak berkeberatan dengan pelaksanaan penelitian tersebut di KSDM. Terkait dengan kebutuhan data, KSDM dapat memberikannya sesuai kebutuhan yang berlaku. Untuk itu, Saudara dapat menghubungi Kabag Kepegawaian - KSDM apabila akan memulai penelitian.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala

Ag. Agung Prasetyo, SH.MM

Tembusan :
Dekan FBE

Jl. Buntari No. 5 Yogyakarta 55281 Indonesia Kotak Pos 1086 / YKBB
Telp. (0274) 487711 (runking) Fax. (0274) 487748
E-mail : kadma@uajy.ac.id



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Nomor : 1449/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:

Kepala Kantor Sumber Daya Manusia Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di Jalan Babarsari No.44, Janti, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Crisis Management terhadap Employee's Performance" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Aileen Nathania Hartanto
NPM : 170323217
Nomor Handphone : 081325513163
Alamat : Jalan C. Simanuntak No. 39, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Data Populasi Karyawan Fakultas dan Unit di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Data Responden (Kuesioner)

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 28 September 2021

Dekan,


Dr. Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta 55281 Indonesia Kotak Pos 1066 / YK28
Telp. +62-274-487711 (hunting) Fax. +62-274-485227
Website : www.ajy.ac.id