

PENGARUH MASA PANDEMI DAN ENDEMI COVID-19 TERHADAP LOYALITAS KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS DIREKTORAT PENGELOLAAN MEDIA KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Muhamad Apep Mustofa^{1*}, Sri Hartati², Najibullah³

STIE Hidayatullah, Depok, Indonesia

*e-mail: Srihartati6693@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Masa Pandemi Covid-19 dan Masa Endemi Covid-19 terhadap loyalitas kinerja pegawai studi kasus Direktorat Pengelolaan Media Penelitian ini menggunakan relevansi kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan random sampling sebanyak 87 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Pandemi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($0,566 < 1,6632$) dan $\text{sig} > 0,05$ ($0,573 > 0,05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang antara Pandemi terhadap kinerja. Endemi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,925 > 1,6632$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Endemi terhadap kinerja. Pandemi dan Endemi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja, diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($10,912 > 3,10$) dan $\text{sig} > 0,05$ ($0,00 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pandemi dan endemi terhadap kinerja.

Kata kunci: Masa Pandemi Covid-19, Masa Endemi Covid-19, Loyalitas Kinerja Pegawai, Kinerja, Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the COVID-19 Pandemic Period and the COVID-19 epidemic Period on employee loyalty in the case study of the Directorate of Media Management. This research uses quantitative relevance, collecting data using a questionnaire. The sampling method used a random sampling of 87 respondents. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS software. The research results show that the pandemic has no effect on performance, where t count $>$ t table ($0.566 < 1.6632$) and $\text{sig} > 0.05$ ($0.573 > 0.05$) are obtained, thus H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that there is no influence of the pandemic on performance. Endemic has a significant influence on performance where t count $>$ t table ($3.925 > 1.6632$) and $\text{sig} 0.05$ ($0.00 < 0.05$) are obtained, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a significant effect between Endemic and performance. Pandemic and Endemic have a simultaneous significant effect on performance, as obtained by f count $>$ f table ($10.912 > 3.10$) and $\text{sig} > 0.05$ ($0.00 < 0.05$), with H_0 being rejected and H_a being accepted, which means that there is a simultaneous significant effect of pandemic and endemic on performance.

Keywords: COVID-19 Pandemic Period, COVID-19 Endemic Period, Employee Performance Loyalty, Performance, Employees

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekarang ini Indonesia sudah masuk masa endemi COVID-19 dengan dicabutnya status pandemi oleh Presiden Joko Widodo, mengingat sudah 3 tahun lebih Indonesia berjuang menjalani pandemi COVID-19. Keputusan Pemerintah ini dinilai sangat baik karena pandemi tersebut sangat berdampak pada semua bidang, baik dalam bidang pendidikan, ketahanan pangan hingga kinerja para pegawai di perusahaan atau lembaga lembaga Pemerintahan.

Selama masa pandemi Pemerintah menerapkan kebijakan WFO (*Work Form Office*) dan WFH (*Work Form Home*) yang sekarang dikenal dengan istilah FWS (*Flexible Work Space*).

Kebijakan tersebut dimaksudkan untuk memudahkan aktifitas bekerja para pegawai ASN sehingga dilakukan *rolling* secara berkala. Para pegawai ASN melakukan absensi secara *geotagging* yaitu absensi secara *online* dengan mencantumkan keterangan lokasi di kantor atau di luar kantor. Jika pegawai mendapatkan jadwal bekerja WFO, maka pegawai harus memilih absen kantor dan jika pegawai sedang WFH, maka memilih absen luar kantor.

Sekretaris Direktur Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik, Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) telah mengeluarkan Nota Dinas Nomor 704 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Work From Office (WFO) di lingkungan Ditjen IKP pada PPKM level-1 pada Juni 2022. Masa Endemi COVID-19 banyak membuat perubahan dalam aktifitas sehari-hari, terutama kedisiplinan pegawai di Direktorat Pengelolaan Media, Ditjen Informasi dan Komunikasi Publik, Kementerian Kominfo. Akibat terbiasa melakukan absensi secara *online*, kedisiplinan pegawai terkait kehadiran menjadi menurun. Masih banyak pegawai yang melakukan WFH setelah pemberlakuan WFO 100%. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor terhambatnya aktifitas pekerjaan sesama rekan satu unit, untuk itu hal ini perlu menjadi bahan pertimbangan tindak lanjut terhadap penilaian kinerja pegawai.

Di awal 2023 ini Kementerian Kominfo menerapkan Pengaturan Kerja Pasca Pencabutan PPKM yang diumumkan oleh Presiden RI tanggal 30 Desember 2022 lalu, diantaranya penetapan WFO 100% kepada seluruh pegawai dengan menyesuaikan jam kerja r. Pegawai wajib berada di kantor dengan waktu 8 jam kerja dimulai dari pukul 08.00 s.d. pukul 16.00 WIB yang disertai dengan *flexytime* 30 menit sebelum dan sesudah waktu kerja, sebelumnya dimasa pandemi Covid-19 pegawai hanya perlu berada di kantor selama 5 jam kerja dimulai pukul 08.00 s.d. pukul 13.30 WIB dengan *flexytime* waktu masuk sampai jam 10.00 WIB.

Pencatatan kehadiran masih sama seperti semasa pandemi Covid-19 yaitu menggunakan sistem *geotagging* dengan dengan jarak radius maksimal 1 km (satu kilometer) dari titik koordinat kantor kedudukan pegawai masing-masing. Pegawai juga diwajibkan untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dan atau kebijakan pemerintah terkait pencegahan dan pengendalian Covid-19 pada masa menuju endemi, antara lain penggunaan masker di keramaian dan ruang tertutup serta dihimbau setiap pegawai dan keluarganya sudah mendapatkan vaksinasi lengkap sampai dengan dosis kedua dan dosis lanjutan (*booster*).

Masa menuju endemi rentan terhadap perubahan kinerja mengingat sebelumnya di masa pandemi kehadiran di kantor tidak *fulltime*. Di awal pandemi Presiden mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengatur mengenai penilaian kinerja PNS dengan tujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri dari 5 (lima) rangkaian diantaranya (1) Perencanaan Kinerja, (2) Pelaksanaan Kinerja, (3) Penilaian Kinerja, (4) Tindak Lanjut Hasil Penilaian Kinerja, dan (5) Sistem Informasi Kinerja PNS. Di awal rangkaian terdapat proses penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dalam pengukurannya dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi kinerja dengan Target yang telah ditetapkan, kemudian hasil penilaian kinerja merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja.



Gambar 1. Sistem Manajemen Kerja PNS

Dengan melihat masalah ini penulis ingin meneliti lebih dalam terhadap kinerja pegawai yang terjadi di masa peralihan pandemi ke endemi ini dengan judul penelitian “**Pengaruh Masa Pandemi COVID-19 dan Endemi COVID-19 Terhadap Loyalitas Kinerja Pegawai Studi Kasus Direktorat Pengelolaan Media Kementerian Komunikasi dan Informatika**”.

B. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh masa pandemi COVID-19 terhadap loyalitas kinerja, pengaruh masa endemi Covid-19 terhadap loyalitas kinerja, serta pengaruh masa pandemi Covid-19 dan endemi Covid-19 terhadap loyalitas kinerja pegawai di Direktorat Pengelolaan Media, Kementerian Komunikasi dan Informatika.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif, dengan jumlah populasi 110 pegawai Direktorat Pengelolaan Media, Kementerian Komunikasi dan Informatika. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai yang disederhanakan menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5%. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengumpulan data menggunakan angket *quisioner*. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS: Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas), Analisis Regresi Linier berganda, uji hipotesis, parsial dan simultan, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:172) saat melakukan uji validitas, acuan yang digunakan untuk menentukan validitas setiap pernyataan dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya product moment r table, $df = (n - 2)$. Dari 87 responden, r table = 0,1755, tingkat signifikansi $< 0,05$. Variabel valid jika r hitung $> r$ tabel. Sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel, maka variabel tidak berpengaruh. Dari hasil pengujian validitas pernyataan X1, X2 dan Y dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Rangkuman Uji Reliabilitas

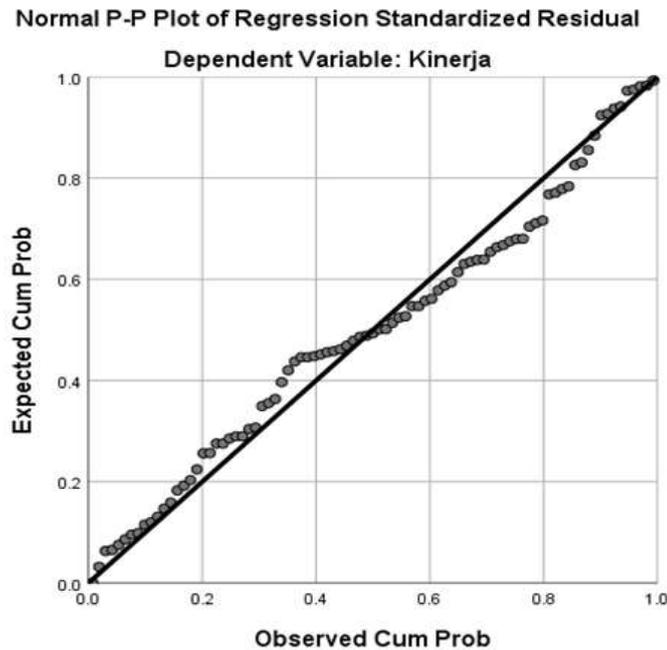
No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Ket Butir
1	Pandemi	0,889	Reliabel
2	Endemi	0,816	Reliabel
3	Kinerja	0,810	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil uji pada table di atas dapat disimpulkan reliabel karena nilai alpha cronbach > 0,6. Uji reliabilitas berdasarkan variabel pandemi (X1), diperoleh alpha Cronbach 0,889 untuk variabel endemik (X2), diperoleh alpha Cronbach 0,816 untuk variabel kinerja (Y), diperoleh alpha Cronbach 0,810, dari total 87 responden survei dengan menggunakan sampel acak. Hasilnya, nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dari setiap pernyataan, setiap variabel yang diajukan dapat diandalkan dan sangat mudah untuk diinterpretasikan, sehingga membuat variabel tersebut layak sebagai alat ukur.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data



Gambar 2. NPP Plot

Berdasarkan output "grafik" di atas, kita dapat melihat bahwa titik-titik grafik pada "Grafik P-P Normal Residual Normalisasi Regresi" selalu mengikuti dan mendekati diagonal. Oleh karena itu, sebagai dasar atau pedoman pengambilan keputusan untuk menguji normalitas teknik grafik probabilitas, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas untuk nilai residual pada analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

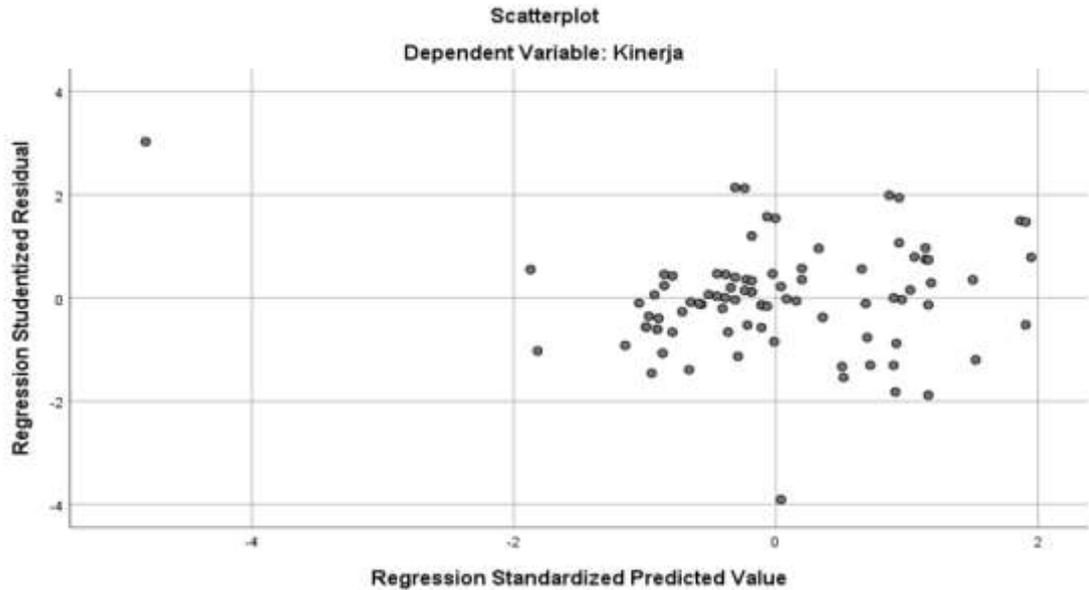
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pandemic	0,809	1,236
Endemic	0,809	1,236

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil output data didapatkan nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola, titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Jadi bisa disimpulkan tidak ada kasus heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Regresi linier berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19.883	4.284
	Pandemi	0,049	0,087
	Endemi	0,422	0,107

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier dalam penelitian adalah $Y = 19.883 + 0,049 X_1 + 0,422 X_2$. Maka konstanta sebesar 19.883 menyatakan bahwa tanpa variabel Pandemi dan Endemi, kinerja mempunyai nilai sebesar 19.883. Nilai coefficients halal positif sebesar 0,049 dan nilai coefficinets Endemi 0,422. Artinya jika Pandemi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,049 dan jika Endemi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,422. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Pandemi dan Endemi memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh Pandemi dan Endemi.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

R	R Square	Adjusted R Square
.811 ^a	0,206	0,187

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan output tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai R Square 0,206 dan atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Pandemi dan Endemi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja adalah sebesar 20,6% sisanya sebesar 79,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis Parsial (T)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4,642	0,000
	Pandemi	0,566	0,573
	Endemi	3,925	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

1. Uji hipotesis pengaruh parsial Pandemi terhadap kinerja
Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai t hitung $0,566 < t$ tabel $1,6632$ dengan signifikansi $0,573 > 0,05$. Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya pandemi tidak berpengaruh terhadap kinerja
2. Uji hipotesis parsial Endemi terhadap kinerja
Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai t hitung $3,925$, yang artinya t hitung $3,925 > t$ tabel $1,6632$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya Endemi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

7. Uji Hipotesis Simultan (F)

Tabel 9 Hasil Uji hipotesis Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.565	2	234.783	10.912	.000b
	Residual	1807.285	84	21.515		
	Total	2276.851	86			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Endemi, Pandemi						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 9, nilai F hitung $97,992$ yang artinya F hitung $10,912 > F$ tabel $3,10$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Pandemi dan Endemi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

- A. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner variabel Pandemi yaitu $4,19$ dimana tanggapan responden terhadap Pandemi (X_1) memiliki kategori baik. Hasil pengujian hipotesis melalui bantuan aplikasi SPSS26, diketahui bahwa Pandemi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis H_0 diterima, hal ini disebabkan karena seluruh pegawai mampu beradaptasi terhadap pekerjaan dengan metode work from home.
- B. Berdasarkan nilai rata-rata variabel Endemi kuesioner yaitu $4,00$ maka jawaban responden terhadap Variabel Endemi (X_2) berada pada kategori baik. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS26 menunjukkan bahwa Endemi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, sehingga konsep Endemi lebih berpengaruh terhadap kinerja.
- C. Berdasarkan nilai rata-rata variabel kinerja kuesioner yaitu $3,88$, hal ini berarti persepsi responden terhadap variabel kinerja (Y) adalah baik. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui aplikasi SPSS26 menunjukkan bahwa Pandemi dan Endemi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga menolak hipotesis H_0 .

PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pandemi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, sebagaimana yang dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($0,566 < 1,6632$) dan signifikansi yang lebih besar dari $0,05$ ($0,573 > 0,05$), sehingga H_0

diterima dan H_0 ditolak. Di sisi lain, endemi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,925 > 1,6632$) dan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan, pandemi dan endemi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($10,912 > 3,10$) dan signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kinerja karyawan tetap ditingkatkan meskipun dalam kondisi pandemi, dengan mempertahankan produktivitas melalui Work From Home (WFH). Selain itu, sistem pengelolaan media juga perlu ditingkatkan untuk mengatasi kendala operasional selama pandemi dan endemi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi (GP Press Group)
- Novyanti, J. S. 2015. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPEDDA provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, III (1), 105-115
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. 2017. *Metode Penelitian*. Medan: Usu Press
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suntari, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Group Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 65-74.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222-229.
- Wahyudi, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 166-171.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172-179.