

ANALISA SIKAP, PERILAKU DAN NILAI KERJA SELAMA COVID 19 (KASUS PERUSAHAAN ABC)

by jua riyah

Submission date: 14-Mar-2021 07:55AM (UTC-0700)

Submission ID: 1532532150

File name: 374_Nilai_Sikap_dan_perilaku_Kerja_Meliyani_Jurnal_turnitin.docx (40.06K)

Word count: 2529

Character count: 20257

ANALISA SIKAP, PERILAKU DAN NILAI KERJA SELAMA COVID 19 (KASUS PERUSAHAAN ABC)

Dedi Rianto Rahadi² Meliyani¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, President University, Cikarang^{1,2}

Email : dedi1968@yahoo.com¹ ymeli906@gmail.com²

ABSTRAK

Sejak pandemi Covid-19 di Wuhan pada awal tahun 2020. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran World Health Organization (WHO). Dengan adanya pandemi penyakit Covid-19 ini mau tidak mau perusahaan ABC sebagai perusahaan kuliner mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. Perumusan masalah dalam penulisan ini adalah bagaimana sikap, perilaku dan nilai kerja selama Covid-19 di perusahaan ABC. Pada penulisan ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan beberapa sikap, perilaku dan nilai kerja yang telah diterapkan perusahaan ABC yaitu penerapan protokol kesehatan, inovasi variasi produk yang relevan dan kolaborasi dan sinergi bisnis.

Kata kunci: Sikap Kerja, Perilaku Kerja, Nilai Kerja, Covid 19

ABSTRACT

Since the Covid-19 pandemic in Wuhan in early 2020. Various countries have then started implementing the Covid-19 Protocol in accordance with the recommendations of the World Health Organization (WHO). With the Covid-19 disease pandemic, it is inevitable that ABC company as a culinary company is taking steps to maintain their business and of course to reduce losses due to Covid-19. The formulation of the problem in this paper is how attitudes, behavior and work values during Covid-19 at ABC company. In this paper, using a qualitative descriptive methodology. The results of the study show several attitudes, behaviors and work values that have been implemented by ABC company, namely the application of health protocols, relevant product variation innovations and business collaboration and synergy.

Keywords: Work Attitudes, Work Behavior, Work Values, Covid 19

1. Pendahuluan

Sejak pandemi Covid-19 di Wuhan pada awal tahun 2020. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran World Health Organization (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai lock down), penerapan protokol kesehatan hingga program Work From Home.

Perusahaan ABC adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kuliner di Indonesia. Dengan

adanya pandemi penyakit Covid-19 ini mau tidak mau perusahaan ABC mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. Tentunya langkah ini akan mempengaruhi sikap, perilaku dan nilai kerja yang terjadi di perusahaan ABC.

Pada sebuah penelitian disebutkan bahwa perubahan lingkungan di perusahaan berdampak negatif dan positif terhadap sikap karyawan selama pandemi covid-19. Dampak negatif adalah keluhan atas beban kerja, sedangkan dampak positif yakni pekerjaan yang lebih fokus, lebih perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, lebih terbiasa hidup bersih dan sehat, peningkatan kemampuan, ketrampilan

kerja, komitmen dan motivasi karyawan, serta kepuasan karyawan atas pekerjaan dan rekan kerja (Meilina, 2020).

Dalam penelitian lain disebutkan bahwa optimis pada masyarakat (termasuk didalamnya karyawan) adalah kunci imun menjadi kuat dalam menghadapi pandemi Covid-19. Sikap optimis akan meningkatkan imunitas tubuh sehingga kemungkinan terkena virus corona akan rendah. Sikap optimis akan menjaga dan meningkatkan imunitas semakin naik. Namun, jika stress maka akan berpengaruh juga pada imunitas. Sehingga demikian karyawan diminta untuk menjaga pola pikir yang positif salah satunya yakni optimis dan peduli atau tidak egois, serta mengikuti protokol kesehatan seperti sosial distancing, menghiindari keramaian, bekerja dari rumah, beribadah dirumah dan himbauan lainnya (Partono, 2020).

Covid-19 telah mengubah signifikan kehidupan manusia hanya dalam hitungan bulan, perilaku sosial manusia berubah drastis akibat penyesuaian terhadap pandemi. Perubahan tidak hanya terjadi pada level individu tetapi juga kelompok, organisasi dan perusahaan. Hampir semua sisi kehidupan terkena, mulai dari pendidikan, ekonomi, politik serta agama. Perubahan itumenimbulkan ketidaknyamanan dan gejala sosial di masyarakat.

Covid-19 berdampak signifikan terhadap dunia usaha sehingga karyawan diberhentikan / dirumahkan atau bekerja dari rumah. Yang pasti mereka akan membutuhkan penyesuaian perilaku bahkan kalaupun mereka mendapatkan kembali pekerjaan mereka dan beraktivitas seperti biasa. Selama bekerja mereka harus tetap patuh dan menjalankan perilaku sesuai protokol kesehatan. Perilaku sosial lainnya juga berkembang, seperti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan keseimbangan antara kerja dengan kehidupan sosial dan keluarga akan menjadi sebuah kebiasaan baru (Ginting, 2020). Dari uraian diatas dapat dirumuskan masalah adalah bagaimana sikap, perilaku dan nilai kerja selama Covid-19 di perusahaan ABC.

Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa perubahan sifat organisasi, status pekerjaan, usia, jabatan dan pendapatan juga berkaitan dengan

sikap kerja. Dijelaskan perlunya administrator organisasi untuk mengetahui status dan faktor yang terkait dengan sikap kerja karyawan selama pandemi Covid-19. Kebijakan atau intervensi dapat dikembangkan berdasarkan hasil penelitian ini (Song, 2020). Dalam sebuah studi yang meneliti menggunakan teori krisis dalam konteks sebagai kerangka kerja ekologis untuk memahami perilaku manusia, tanggapan organisasi dan perilaku koping karyawan individu untuk mengurangi dampak pandemi Covid-19. Temuan studi dapat mengarahkan upaya organisasi untuk mengurangi dampak pandemi serta mendorong dan mendukung perilaku koping karyawan yang positif (Teng-Calleja, 2020).

Beberapa perusahaan tidak dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan permintaan dan lingkungan kondisi, karena dirancang dengan memperhatikan efisiensi dan bukan sensasi dan daya tanggap. Pada akhirnya perusahaan dengan nilai budaya adaptif dan fleksibel mempertahankan operasi bisnis mereka pada saat pandemi (Obrenovic, 2020).

Dari latar belakang yang disebutkan diatas, maka dalam penulisan ini akan dipaparkan tentang adapun perumusan masalah adalah bagaimana analisa sikap, perilaku dan nilai kerja selama pandemi di perusahaan ABC.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Covid-19 adalah kepanjangan dari corona virus disease 2019. Sebuah penyakit menular dan mematikan yang disebabkan oleh SARSCoV-2, salah satu jenis dari korona virus. Dilansir dari bbcnews.com bahwa virus ini pertama kali muncul pada 1 Desember 2019 di China, tepatnya di daerah Wuhan Provinsi Hubei, China. Dari Wuhan China, Covid-19 lalu menyebar ke seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia.

A. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sedangkan sikap seseorang terhadap

suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada obyek tersebut (Azwar dalam Maringan dkk, 2016)

Sikap kerja merupakan kecenderungan subjek dalam respon terhadap suatu objek baik positif maupun negatif di lingkungan kerja. Dalam hal ini, memang demikian menjelaskan bahwa karyawan cenderung melakukan pekerjaan tertentu jika dia memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya (Shahab, 2014).

B. Perilaku Kerja

Dalam teori aktivasi sifat (trait activation theory) berpandangan bahwa tuntutan kerja (job demands), distractors, dan facilitators dapat mengaktifasi sifat kepribadian (personality trait) laten individu sehingga termanifestasi menjadi sebuah perilaku kerja (Wahyu, 2020).

Dalam pandangan teori ini, tuntutan kerja yang telah diatur dalam uraian jabatan dapat berkontribusi positif pada peningkatan kinerja individu. Akan tetapi, meningkatnya kinerja tersebut tergantung pada penghargaan (rewards) yang akan didapatkan dari pekerjaan yang telah dilakukannya tersebut. Di antaranya adalah kemampuan disiplin diri, bekerja sama tanpa bertemu langsung, rapat secara daring, serta perilaku mempertahankan konsentrasi di depan karyawan.

Distractors justru memiliki kecenderungan untuk berkontribusi negatif terhadap kinerja seseorang dinyatakan bahwa distraktor terkadang tidak dapat dideteksi sebagai pengganggu oleh pekerja, misalnya dalam kasus ajakan untuk berinteraksi dengan keluarga ketika jam kerja. Pekerja menganggap hal tersebut merupakan sesuatu yang positif untuk dilakukan, padahal ajakan tersebut membuat pekerja berpotensi kehilangan fokus untuk bekerja.

Facilitators secara unik dapat memberikan penguatan terhadap efek aktivasi atau deaktivasi trait personality. Facilitators akan mengaktifasi trait personality jika individu sedang melakukan aktivitas - aktivitas yang ditujukan untuk

memenuhi tuntutan kerja. Akan tetapi, facilitators akan melakukan deaktivasi terhadap trait personality jika individu sedang melakukan aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan distractors.

C. Nilai Kerja

Nilai kerja adalah salah satu bagian dari nilai kemanusiaan secara keseluruhan. Nilai kerja merupakan nilai-nilai bersama yang selalu dibicarakan berkaitan dengan pengembangan dan pencapaian karyawan di tempat kerja mereka. Dalam organisasi, nilai kerja dapat berfungsi sebagai standar evaluatif yang digunakan orang untuk menafsirkan pengalaman kerja mereka dan menentukan. Artinya bahwa individu menghubungkan pekerjaan, organisasi, peristiwa dan kondisi tertentu (Ucanok, 2008).

Nilai kerja mengandung elemen penilaian karena mengandung ide / gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Ia memiliki atribut isi maupun intensitas. Atribut isi mengatakan sebuah mode tindakan atau akhir keberadaan penting, atribut intensitas menspesifikan seberapa pentingnya. Ketika memperingkat nilai dari sisi intensitas, diperoleh sistem nilai (value system) orang tersebut. Setiap orang memiliki hierarki nilai menurut kepentingan relatif yang diberikan pada nilai - nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan (Pantauw dkk, 2019).

Ada dua jenis nilai kerja yang umum di antara karyawan, yaitu nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik (Chin-Chih dalam Mat Ali, 2013):

1. Nilai Instristik
 - a. Kecenderungan Pertumbuhan Diri. Derajat pentingnya seseorang fokus pada memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan pertumbuhan diri, kreativitas dan mendorong pribadi pengembangan selama pekerjaan mereka.
 - b. Kecenderungan Realisasi Diri. Tingkat kepentingan yang menjadi tujuan individu untuk memenuhi tujuan seumur hidup mereka, permintaan pribadi, bakat, meningkatkan kualitas hidup dan

meningkatkan kesejahteraan sosial mereka selama bekerja.

- c. Kecenderungan Harga Diri. Tingkat kepentingan yang dimiliki seorang individu berfokus pada pencapaian pribadi, pengenalan diri dan otonomi, mendapatkan rasa hormat dari anggota dan manajemen senior selama bekerja.
2. Nilai Ekstrisnik
 - a. Kecenderungan Interaksi Sosial. Derajat pentingnya seseorang berfokus pada peningkatan interaksi sosial dan berbagi pengalaman emosional harian mereka dengan anggota dan atasan, serta menciptakan keharmonisan hubungan sosial dengan orang lain pekerjaan mereka.
 - b. Kecenderungan Keamanan dan Ekonomi. Derajat pentingnya seseorang tempat untuk mencapai keamanan ekonomi yang wajar melalui sistem organisasi dan memuaskan mereka rasa aman selama bekerja.
 - c. Kecenderungan Kekhawatiran Terhadap Stabilitas dan Kebebasan. Tingkat kepentingan yang dicoba seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka tanpa ketegangan, kecemasan atau takut.
 - d. Kecenderungan Terhadap Rekreasi, Kesehatan dan Transportasi. Derajat pentingnya seseorang tempat untuk mencapai energi fisik yang cukup, sehat dan ketersediaan transportasi lalu lintas yang nyaman menjadi pilihan selama pekerjaan mereka.

Setidaknya terdapat lima karakteristik nilai organisasi perusahaan yang bisa digunakan untuk menganalisis perusahaan di saat masih berlangsung maupun pasca covid-19 (Rosdiana, 2020):

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko. Berinovasi dan bereksperimen dalam bekerja serta berani mengambil resiko merupakan karakteristik pertama dari nilai organisasi perusahaan. Bersikap selalu inovatif dan bereksperimen dalam bekerja khususnya terutama pada penyelesaian masalah yang timbul di masa pandemi ini.
2. Detail. Karakteristik nilai organisasi perusahaan menuntut agar anggota organisasi diminta fokus dan cermat dalam bekerja serta ketepatan dalam menganalisis hasil pekerjaan.

Selain itu perhatian pada hal-hal yang rinci dengan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis, baik produk, proses dan juga pelanggan, karena perilaku pelanggan akan berubah ketika muncul Covid-19.

3. Orientasi pada kebermanfaatan. Fokus pada kebermanfaatan berbagai pihak dengan fokus pada hasil akhir pekerjaan dengan harapan yang tinggi atas hasil akhir pekerjaan tersebut.
4. Orientasi pada tim. Kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim-tim bukan dalam individu-individu dengan melakukan kolaborasi merupakan karakteristik budaya organisasi perusahaan yang strategis. Berorientasi pada tim dalam segala hal termasuk pada tiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi.
5. Agresif. Memiliki inisiatif dan adanya semangat berkompetisi dalam bekerja serta membuat anggota bertindak agresif merupakan karakteristik terakhir dari budaya organisasi. Dimasa pandemi Covid-19 ini ditinjau kembali seluruh perspektif biaya, inventaris, pertumbuhan, rencana, dan strategi dari sudut pandang yang berbeda.

3. Metodologi

Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial (Moleong, 2017). Informan dalam penelitian ini terdiri dari dua karyawan dan dua pelanggan di perusahaan ABC. Adapun pertanyaan yang akan diajukan dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Wawancara Perusahaan ABC

Informan	Pertanyaan
Karyawan	1. Tentang sikap karyawan. Bagaimana pendapat saudara tentang sikap diantara karyawan di perusahaan terhadap kondisi pandemi saat ini? Apakah mereka

4.1. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan didapat keterangan sebagai berikut:

	<p>bersikap optimis (positif), realistik (netral) atau pesimis (negatif)?</p> <p>2. Tentang perilaku karyawan. Bagaimana pendapat saudara tentang perilaku diantara karyawan khususnya terhadap tuntutan kerja yang diberlakukan perusahaan dalam menghadapi pandemi ini?</p> <p>3. Tentang nilai karyawan. Bagaimana pendapat saudara tentang nilai-nilai (inovasi, keakuratan, kebermanfaatan, kerja tim dan inisiatif untuk lebih bersaing dibanding perusahaan lain) di masa pandemi saat ini?</p>
Pelanggan	<p>1. Tentang sikap karyawan. Bagaimana pendapat saudara terhadap sikap karyawan di perusahaan pada kondisi pandemi saat ini? Apakah mereka terlihat bersikap optimis (positif), realistik (netral) atau pesimis (negatif)?</p> <p>2. Tentang perilaku karyawan. Bagaimana pendapat saudara terhadap perilaku karyawan khususnya mengenai tuntutan kerja yang diberlakukan perusahaan dalam menghadapi pandemi ini?</p> <p>3. Tentang nilai karyawan. Bagaimana pendapat saudara terhadap karyawan tentang nilai-nilai (inovasi, keakuratan, kebermanfaatan, kerja tim dan inisiatif untuk lebih bersaing dibanding perusahaan lain) di masa pandemi saat ini?</p>

1. Tentang sikap karyawan. Bagaimana pendapat saudara tentang sikap diantara karyawan di perusahaan terhadap kondisi pandemi saat ini? Apakah mereka bersikap optimis (positif), realistik (netral) atau pesimis (negatif)? Pada pertanyaan ini, para karyawan menyatakan bahwa saat pandemi secara pendapatannya menurun tajam. Pada akhirnya mereka bersikap realistik terhadap kondisi ini. Namun mereka optimis bahwa kondisi ini akan berlalu dan berharap perusahaan tetap beroperasi. Sedangkan dari sisi pelanggan, mereka menyatakan bahwa para karyawan tetap bekerja seperti biasa. Dan terlihat bahwa karyawan merasakan dampak pandemi namun tetap menunjukkan sikap semangat bekerja.

2. Tentang perilaku karyawan. Bagaimana pendapat saudara tentang perilaku diantara karyawan khususnya terhadap tuntutan kerja yang diberlakukan perusahaan dalam menghadapi pandemi ini? Dari pertanyaan ini, para karyawan menyatakan bahwa secara keuangan perusahaan tidak memberlakukan tuntutan apapun. Namun ada tuntutan dalam melaksanakan protokol kesehatan secara ketat. Ini bertujuan agar perusahaan tidak menjadi kluster penyebaran Covid-19. Yang pada akhirnya memberikan image negatif dimata pelanggan. Sedangkan dari sisi pelanggan menyatakan bahwa, sama seperti perusahaan lainnya khususnya tentang penerapan protokol kesehatan. Di perusahaan ABC telah menerapkan protokol kesehatan sesuai aturan yang diberlakukan pemerintah.

3. Tentang nilai karyawan. Bagaimana pendapat saudara tentang nilai-nilai (inovasi, keakuratan, kebermanfaatan, kerja tim dan inisiatif untuk lebih bersaing dibanding perusahaan lain) di masa pandemi saat ini? Dari pertanyaan ini, para karyawan menyatakan bahwa nilai yang adaptif terjadi khususnya aspek keakuratan. Nilai ini lebih menonjol semata-mata sebagai langkah protektif dalam mencegah Covid-19. Nilai selanjutnya adalah inovasi dalam pelayanan, Perusahaan saat ini tidak hanya melakukan

4. Hasil dan Pembahasan

dine-in tapi juga memberikan layanan delivery terhadap produk yang sudah matang ataupun siap dimasak sendiri di rumah pelanggan. Selain itu ada inisiatif untuk tetap bersaing dalam bisnis ini yaitu dengan memaksimalkan peran media sosial khususnya untuk layanan online. Sedangkan menurut pelanggan, nilai yang terlihat di perusahaan ini saat terjadi pandemi adalah layanan yang awalnya hanya dine-in, sekarang bisa delivery online. Nilai pemantauan kondisi kesehatan karyawan dan pelanggan di tampilkan secara terbuka dan sesuai standart.

4.2. Pembahasan

Dalam penelitian bahwa sikap pemicu stres termasuk rasa takut tidak diketahui, komunikasi yang tidak efektif di tempat kerja, kurangnya kejelasan dan arah, gangguan selama Work From Home mengakibatkan hilangnya sumber daya seperti waktu dan energi. Semua ini dapat mengganggu kesehatan mental karyawan yang berujung pada stres berkepanjangan atau bahkan penyakit psikosomatis. Oleh karena itu, ini adalah masalah penting yang perlu mendapat prioritas di semua organisasi. Temuan mendukung gagasan bahwa ada kebutuhan yang mendesak untuk dukungan psiko-sosial, dukungan komunitas dan sistem yang efektif dari dukungan organisasi untuk mempertahankan kesejahteraan emosional dan mental karyawan. Temuan studi ini sangat berharga dan memiliki implikasi kebijakan yang mendesak untuk merancang program khusus untuk krisis seperti Covid-19 dan kasus di masa depan (Sahni, 2020).

Nilai kerja di perusahaan yang selama ini telah terbentuk, dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah yang dikeluarkan saat pandemi maka perusahaan harus mulai bersahabat dan melakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini. Harapannya, nilai kerja tetap memberikan keunggulan dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi di saat pandemi.

Adaptasi ditengah situasi saat ini, jangan sampai menunggu pandemi surut bahkan hilang, yang kemudian akan menyurutkan tingkat pendapatan perusahaan secara signifikan. Perusahaan harus mempersiapkan diri dalam menghadapi hal

terburuk dengan kemampuan bertahan hidup (survival skill) dibawah karakteristik nilai organisasi perusahaan sebagai pijakan.

Pandemi virus Corona yang sedang terjadi di Indonesia dan juga negara-negara lain berdampak besar terhadap perekonomian dari berbagai sektor, terutama di sektor usaha kuliner. Kegiatan usaha pun harus beradaptasi dengan perilaku baru masyarakat yang menerapkan *work from home* serta *social distancing*. Beberapa sikap, perilaku dan nilai kerja yang telah diterapkan perusahaan ABC:

1. Penerapan Protokol Kesehatan. Adalah salah satu bentuk empati kepada pelanggan agar mereka tidak was-was saat menerima makanan yang dibeli. Komunikasi kepada pelanggan bagaimana tindakan perusahaan menghadapi pandemi Covid-19. Berbagai standar protokol kesehatan yang bisa diterapkan adalah pengantaran makanan tanpa kontak fisik dengan pembeli, meminimalisir transaksi tunai, pemeriksaan suhu tubuh saat memasuki gerai, menerapkan physical distancing saat mengantri makanan setidaknya 2 meter, memberikan bukti cek suhu tubuh koki atau pengantar makanan, dan lainnya.
2. Inovasi variasi produk yang relevan. Bagi perusahaan ABC, telah melakukan inovasi variasi produk yang relevan dengan perilaku baru masyarakat saat ini. Misalnya bisa menyediakan menu bahan baku atau ready to cook sesuai dari menu yang ada, menjual paket yang tinggal dimasak sendiri atau menjual bahan bakunya. Ide inovasi dikembangkan dari pengalaman karyawan yang paling sering bersentuhan langsung dengan pelanggan.
3. Kolaborasi dan sinergi bisnis. Dapat dilakukan dari seluruh aspek misalnya untuk promosi dapat berkolaborasi dengan konten kreator, untuk pengantaran selain menggunakan transporter online yang sudah eksis dapat juga menggunakan jasa titip dan sebagainya.

5. Kesimpulan

Dengan adanya pandemi penyakit Covid-19 ini mau tidak mau perusahaan ABC sebagai perusahaan kuliner mengambil langkah - langkah

untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. Tentunya langkah ini akan mempengaruhi sikap, perilaku dan nilai kerja yang terjadi di perusahaan ABC.

Perubahan sifat organisasi, status pekerjaan, usia, jabatan dan pendapatan juga berkaitan dengan sikap kerja. Mengidentifikasi tindakan atau tanggapan perusahaan untuk membantu perilaku karyawan beradaptasi dengan krisis Covid-19. Misalkan pengaturan kerja yang fleksibel, program kesehatan dan kesejahteraan mental, langkah-langkah kesehatan dan keselamatan fisik, dukungan keuangan, penyediaan sumber daya material, dan komunikasi rencana jangka pendek dan jangka panjang.

Setidaknya terdapat 5 (lima) karakteristik nilai organisasi perusahaan yang bisa digunakan untuk menganalisis perusahaan di saat masih berlangsung maupun pasca Covid-19. Yaitu berinovasi dan pengambilan resiko, detail, orientasi pada kebermanfaatan, orientasi pada tim, serta bergerak secara agresif.

Pada pelaksanaannya di perusahaan ABC dapat berupa penerapan protokol kesehatan, inovasi variasi produk yang relevan serta berkolaborasi dan sinergi bisnis khususnya dengan menggunakan media online.

ANALISA SIKAP, PERILAKU DAN NILAI KERJA SELAMA COVID 19 (KASUS PERUSAHAAN ABC)

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.daya.id Internet Source	4%
2	www.ayosemarang.com Internet Source	3%
3	www.researchgate.net Internet Source	3%
4	www.coursehero.com Internet Source	1%
5	Yuvika Monika Pantouw, Ventje Tatimu, Sofia A. P. Sambul. "Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019 Publication	1%
6	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Padjadjaran University Student Paper	1%

8

Internet Source

1%

9

doaj.org

Internet Source

<1%

10

id.123dok.com

Internet Source

<1%

11

www.sinarharian.com.my

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off