

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri

Email: onesyasarwana6@gmail.com, choirunnisak-umar@stebis.ac.id,

choi@stebisigm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Dan New Normal di Bmt Insan Mulia Kota Palembang. Adapun rumusan masalah Apakah ada perbedaan kinerja pada karyawan di Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Insan Mulia Palembang yang sangat terlihat pada saat mengayomi nasabah saat pandemic covid-19 dan era new normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi komparatif yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel atau lebih, untuk mendapatkan jawaban atau fakta apakah ada perbandingan atau tidak dari objek yang sedang diteliti. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen serta satu variabel dependen, variable independent dalam penelitian ini adakah kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 dan kinerja karyawan pada masa new normal sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya perbedaan. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinterasi 1-5. Hasil dari penelitian ini akan di perhitungan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan uji paired simple t-test. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan dari uji paired simple t-test nya adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan anatara kinerja karyawan pada masa pandemic dan masa new normal.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Pandemic Covid-19, Perbandingan kinerja, New Normal, Baitul Mal Wa Tamwil*

Abstract

This study discusses the Comparison of Employee Performance During the Covid-19 Pandemic and the New Normal at Bmt Insan Mulia, Palembang City. As for the formulation of the problem, is there a difference in the performance of employees at Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Insan Mulia Palembang which was very visible when protecting customers during the Covid-19 pandemic and the new normal era. In this study, the researcher used a quantitative research method with a comparative study approach which aims to compare two or more variables, to get answers or facts about whether there is a comparison or not of the object being studied. In this study there are three variables, namely two independent variables and one dependent variable. The independent variable in this study is employee performance during the Covid-19 pandemic and employee performance during the new normal period, while the dependent variable in this research is whether there are differences or not. The tool

Page 523 of 536

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

used to collect data in this research was a questionnaire. The scale used in this research is a Likert scale, this scale interacts 1-5. The results of this research will be calculated using a quantitative method using a paired simple t-test. The results of this research show that the significant value of the paired simple t-test is 0.000. So it can be concluded that there is a difference between employee performance during the pandemic and the new normal period.

Keywords: *Employee Performance, Pandemic Covid-19, Comparison of performance, New Normal, Baitul Mal Wa Tamwil*

Pendahuluan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan Perusahaan (Aji & Aravik, 2023). Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan (Gerung, 2022).

Pada awal tahun 2020 menjadi catatan sejarah yang mengerikan, adanya *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) membuat aktivitas tidak dapat berjalan seperti biasa. Pemerintah Indonesia dengan sigap menangani kasus Covid-19 dengan menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). BMT Insan Mulia berdiri pada tanggal 25 Agustus 2010 dibawah binaan Pusat Inkubasi Dan Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Sumatera Selatan. Kinerja BMT juga dipengaruhi oleh pandemi covid-19. Perbedaan kinerja pun terlihat setelah masa pandemi covid-19 yaitu era new normal.

Alasan penulis meneliti kinerja karyawan di BMT Insan Mulia Kota Palembang, karena pada observasi awal mendapatkan jadwal Operarsional karyawan BMT Insan Mulia dimasa pandemi covid-19 dan new normal berbeda

yaitu pada masa pandemi covid-19 jam masuk pukul 08:00 wib – 15:00 wib, sedangkan pada masa new normal jam masuk 08:00 wib – 16:00 wib. Dari data itu saja terdapat perbedaan jadwal operasional yang terjadi akibat pandemi covid-19, terjadinya pengurangan jam operasional yang dilakukan di masa pandemi covid-19 itu mengakibatkan waktu pelayanan berkurang dan kebiasaan sosial yang berkunjung mengalami perubahan di BMT Insan Mulia, oleh karena itu penulis ingin meneliti tentang perbandingan kinerja karyawan di bmt insan mulia pada masa covid-19 dan masa new normal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja pada karyawan di *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT) Insan Mulia Palembang yang sangat terlihat pada saat mengayomi nasabah saat pandemic covid-19 dan era new normal.

Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau product dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Zamzam & Aravik, 2016). Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rivaldo, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Mengayomi Nasabah (Pelayanan Nasabah)

Menurut wyckop kualitas layanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Menciptakan kepuasan nasabah atau konsumen merupakan salah satu inti dari pencapaian profitabilitas jangka panjang bagi perusahaan maupun lembaga keuangan salah satunya dengan cara mengayomi nasabah.

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

b. Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pagi, siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Serta pasal 21 sampai dengan 25 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah ini muncul untuk melengkapi perubahan aturan perburuhan paska terbitnya UU Cipta Kerja.

c. Efektifitas dan efesiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka kita boleh mengatakan bahwa kegiatan yang dilakukan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.

d. Otoritas dan tanggung jawab

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya disebut dengan otoritas. Perintah tersebut mengatakan apa yang dibolehkan untuk dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

e. Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada aturan dan hukum yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

f. Inisiatif

Hal ini berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Pengertian Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) atau Balai Usaha Mandiri Terpadu adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh-

kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi yang salam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian, dan kesejahteraan.

Fungsi BMT di masyarakat adalah untuk:

- 1) Meningkatkan kualitas SDM anggota, pengurus dan pengelola menjadi lebih professional, salam (selamat, damai, dan sejahtera), dan amanah sehingga semakin utuh dan tangguh dalam berjuang dan berusaha (beribadah) menghadapi tantangan hidup.
- 2) Mengorganisir dan memobilisasi dana sehingga dana yang dimiliki oleh masyarakat dapat dimanfaatkan secara optimal di dalam dan di luar organisasi untuk kepentingan rakyat banyak.
- 3) Mengembangkan kesempatan kerja.
- 4) Mengukuhkan dan meningkatkan kualitas usaha dan pasar produk-produk anggota.
- 5) Memperkuat dan meningkatkan kualitas lembaga-lembaga ekonomi dan social masyarakat banyak.

3. Covid-19 dan New Normal

Pandemic Covid-19 yang merebak di banyak negara pada awal tahun 2020 memberikan dampak mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan seperti ekonomi dan Masyarakat (Mukharom & Aravik, 2020). Berbagai ukuran yang digunakan dalam menentukan tingkat aman bagi keberlanjutan ekonomi dan sosial didasarkan kepada pertimbangan masing-masing negara, akan tetapi WHO memberikan pedoman untuk menentukan tingkat aman atau disebut sebagai panduan keberlanjutan hidup new normal yang mana disyaratkan memenuhi setidaknya kriteria berikut:

Pertama, adanya hasil kajian yang menunjukkan keberhasilan upaya pengendalian transmisi COVID-19. Kedua, adanya kelayakan kapasitas sistem kesehatan. Ketiga, meminimalkan risiko dalam kerentanan yang tinggi. Keempat,

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

upaya pencegahan secara terpadu di lingkungan kerja. Kelima, manajemen pengelolaan risiko yang baik. Keenam, adanya peran aktif dan keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan new normal (World Health Organization WHO, 2020).

Dalam menghadapi era new normal sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghadapi tantangan yang semakin kompetitif meraih pasar dan konsumennya kembali. Kualitas pelayanan kepada masyarakat harus tetap terjaga. Kondisi ini mendorong Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan terbaru mengenai new normal atau Pola Hidup Baru.

Metode Penelitian

a. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi komparatif. Pengertian penelitian komparatif adalah penelitian ilmiah atau penelitian yang didasarkan pada perbandingan. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel atau lebih untuk mendapatkan jawaban atau fakta, baik subjek yang diteliti dibandingkan atau tidak. (Litow et al., 2021).

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BMT Insan Mulia Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang Pengurus dan karyawan /karyawati BMT Insan Mulia yaitu, 1) Bapak Sugeng Wardianto sebagai Ketua Pengurus, 2) Bapak M. Aguswandi sebagai Wakil Ketua Pengurus, 3) Bapak Ahmad Rivai Afin sebagai Sekretaris, 4) Ibu Dina Ayu Nurmalita sebagai Wakil Sekretaris, 5) Bapak Lili Kurniawan sebagai Bendahara dan, 6) Ibu Euis Sri Maryati sebagai wakil bendahara, dan 94 orang karyawan dan staff yang ada di BMT Insan Mulia.

Adapun metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sample jenuh. Sampel jenuh Menurut Sugiyono (2018 : 85) "sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

c. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner dilakukan dengan membagikan kuesioner untuk menjangkau responden dalam jumlah yang diinginkan untuk dijadikan sampel. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dirancang sesuai dengan permasalahan berdasarkan indikator penelitian yang akan diteliti (Kusumastuti et al., 2020).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

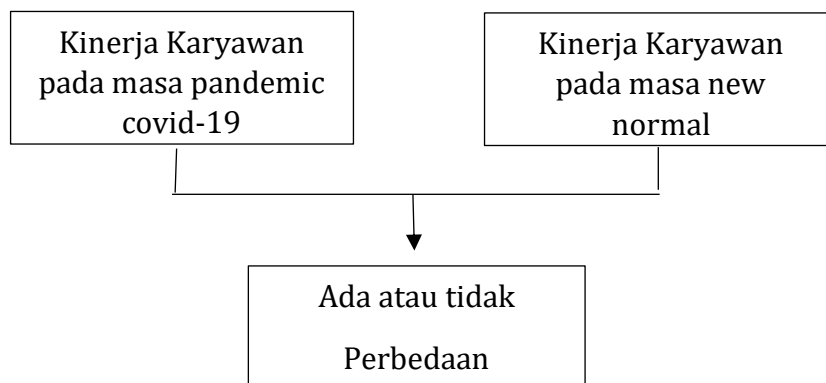
1. Sangat tidak setuju (STS) = 1
2. Tidak setuju (TS) = 2
3. Ragu-ragu (R) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Kuesioner diberikan kepada responden melalui google form.

d. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar
Kerangka Berfikir



Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen serta satu variabel dependen :

Variabel independen (bebas) adalah variable yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan timbulnya variable terikat. Variable independent dalam penelitian ini adakah kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 dan kinerja karyawan pada masa new normal sedangkan, variabel dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variable bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya perbedaan.

e. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap pernyataan yang timbul dalam sebuah penelitian. Hipotesis penting karena sebagai pemberi arah kerja dalam penelitian. Maka berdasarkan kerangka teori di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : “Tidak Terdapat Perbedaan kinerja karyawan pada masa pandemic covid 19 dan new normal”.

Ha : “Terdapat Perbedaan kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19 dan new normal”.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Analisis Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), tertinggi itu (max), terendah (min) dan standar devisi dari masing-masing variabel yaitu pandemi covid 19 (X1) ,new normal (X2) dan kinerja karyawan (y) mengenai hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah :

	N	Mini mum	Maxi mum	Mea n	Std. Deviation
Pandemi	100	19.0 0	34.00	27.1 200	2.66773
new normal	100	15.0 0	25.00	19.6 900	1.57438

kinerja karyawan	100	9.00	15.00	11.9 500	.92524
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas dapat kita Gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Pandemi Covid-19 (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 19 sedangkan nilai maksimum sebesar 34 nilai rata-rata pandemic covid-19 sebesar 27.1200 dan standar devisi data pandemic covid-19 adalah 2.66773.
2. Variabel New Normal (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 15 sedangkan nilai maksimum sebesar 25 nilai rata-rata new normal sebesar 19.6900 dan standar devisi data new normal adalah 1.57438.
3. Variabel kinerja karyawan (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum sebesar 15 nilai rata-rata new normal sebesar 11.9500 dan standar devisi data new normal adalah 92524.

b. Uji Validitas

Uji validitas menentukan kelayakan elemen-elemen daftar pertanyaan (konstruksi) saat mendefinisikan variabel. Uji validitas bertujuan unyuk mengetahui valid atau tidaknya anhknet kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden.

Hasil uji validitas saat pandemi covid-19

No	<i>Correct Item Total Correclation (r hitung)</i>	r table	Keterangan
x1	0,508	0,195	VALID
x2	0,444	0,195	VALID
x3	0,575	0,195	VALID
x4	0,434	0,195	VALID

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

x5	0,394	0,195	VALID
x6	0,465	0,195	VALID
x7	0,247	0,195	VALID
x8	0,329	0,195	VALID
x9	0,284	0,195	VALID
x10	0,630	0,195	VALID
x11	0,459	0,195	VALID
x12	0,235	0,195	VALID
x13	0,381	0,195	VALID
x14	0,232	0,195	VALID
x15	0,694	0,195	VALID

Hasil uji validitas saat new normal

No	<i>Correct Item Total Correclation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
x1	0,364	0,195	VALID
x2	0,215	0,195	VALID
x3	0,382	0,195	VALID
x4	0,484	0,195	VALID
x5	0,261	0,195	VALID
x6	0,274	0,195	VALID
x7	0,245	0,195	VALID
x8	0,229	0,195	VALID
x9	0,583	0,195	VALID
x10	0,240	0,195	VALID
x11	0,303	0,195	VALID
x12	0,315	0,195	VALID
x13	0,211	0,195	VALID

x14	0,322	0,195	VALID
x15	0,512	0,195	VALID

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam kuesioner yang membentuk dimensi variabel. Alat ukur yang digunakan adalah *Cronbachalpa* melalui program komputer *Excel* & *SPSS*. Kriterianya apabila pengujian tersebut menunjukkan *Cronbachalpa* >0,6 maka butir – butir pertanyaan dalam angket dapat dikatakan reliabel atau handal.

Hasil uji reliabilitas				
No	Variable	Cronbach's Alpha	<i>Nunally</i>	Keterangan
1	Kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19	0,639	0,6	Reliabel
2	Kinerja karyawan pada masa new normal	0,840	0,6	Reliabel

d. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PANDEMI COVID-19	NEW NORMAL	KINERJA KARYAWAN
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.52	20.57	20.05
	Std. Deviation	3.710	2.599	2.500
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.185	.125
	Positive	.136	.127	.079
	Negative	-.129	-.185	-.125
Test Statistic		.136	.185	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.060 ^c	.200 ^{c,d}

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data memiliki populasi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS Kolmogorov-Smirnov Test, dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

e. Uji paired simpel test

Uji Paired Sample T-Test adalah uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan adalah subjek yang sama tetapi pengalaman perlakuan yang berbeda. Karena uji Paired Sample T-Test sampel berpasangan adalah Satu Dalam konteks metode statistik parametrik, asumsi bahwa data berdistribusi normal harus dipenuhi.

Hasil uji paired simpel tes

Paired Samples Test

Pair		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
1	Pandemi covid-19 - New Normal	2.5700	4.47271	.44727	1.68252	3.45748	5.746	99	.000

Dasar pengambilan keputusan uji paired sample t-test :

Jika Nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 artinya tidak ada perbedaan kinerja pegawai pada saat pandemic covid 19 dan new normal di BMT Insan Mulia Sama

Jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 artinya ada perbedaan kinerja pegawai pada saat pandemic covid 19 dan new normal di BMT Insan Mulia.

Diketahui nilai signifikan adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan anantara kinerja karyawan pada masa pandemic dan masa new normal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti uraikan di atas, maka terdapat perbedaan yang sangat antara kinerja karyawan di Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Insan Mulia Palembang selama menghadapi pandemic covid-19 dan era new normal sekarang. Perbedaan kinerja pada karyawan di Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Insan Mulia Palembang yang sangat terlihat pada saat mengayomi nasabah (pelayanan nasabah) dan pada waktu jam kerja karyawan.

Ketika karyawan mengayomi nasabah saat pandemi covid-19 mereka tidak menerima uang secara langsung atau cash melainkan menggunakan tranfer antar bank, dan pada saat telah di terapkan. Sedangkan saat new normal penerimaan maupun penyerahan uang itu bisa dilakukan Kembali secara langsung tanpa transfer antar bank. Jam kerja karyawan BMT Insan Mulia dimasa pandemi covid-19 dan new normal berbeda yaitu pada masa pandemi covid-19 jam masuk pukul 08:00 wib – 15:00 wib, sedangkan pada masa new normal jam masuk 08:00 wib – 16:00 wib.

Daftar Pustaka

- Aji, R. H. S., & Aravik, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep, Filosofi dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
<https://deepublishstore.com/shop/buku-manajemen-sumber-6/>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). *Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Deepublish.
- Litow, A., Sinadia, A., & Maramis, J. B. (2021). *analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum covid-19 dan selama covid-19 pada dinas energi dan sumber daya mineral daerah provinsi sulawesi utara comparisonal analysis of employee performance before covid-19 and during covid-19 at the department of ener*. 10(4), 1743–1750.
- Mukharom, M., & Aravik, H. (2020). Kebijakan Nabi Muhammad Saw Menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya dalam Konteks Penanggulangan Coronavirus Covid-19. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(3). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15096>

Onesya Sarwana, Choirunnisak, Choiriyah

Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 dan New Normal di BMT Insan Mulia Kota Palembang

Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. 1–90.
<https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/monograf-peningkatan-kinerja-karyawan>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

World Health Organization. (2020). *Statement – Transition to a ‘new normal’ during the COVID-19 pandemic must be guided by public health principles*. Jenewa. Retrieved from <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/statements/statement-transition-to-a-new-normal-during-the-covid-19-pandemic-must-be-guided-by-public-health-principles>. akses 20 juni 2023 pkl 15.50 wib.

Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor: CV. RWTC Success.