

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Awal tahun 2020 tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020 di Indonesia mengalami suatu masalah kesehatan yang sangat serius. Masalah ini adalah mulai menyebarnya virus corona atau COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) pertama kali di Indonesia yang sebelumnya telah meyebar di berbagai belahan dunia. Terdapat 634.835 kasus dan 133.106 jumlah kematian di seluruh dunia pada data tanggal 30 Maret 2020. Sementara di Indonesia sudah ditetapkan 1.528 kasus dengan positif COVID-19 dan 136 kasus kematian. *Coronavirus* adalah keluarga virus yang beberapa di antaranya menyebabkan penyakit pada manusia, ada pula yang tidak. Virus corona tipe baru yang tengah menjadi pandemi ini bernama SARS-CoV-2 (*severe acute respiratory syndrome-coronavirus-2*). Akibat adanya virus corona yang telah menyebar di Indonesia ini menyebabkan adanya penetapan jarak fisik yang meluas untuk menahan penyebaran virus di seluruh dunia termasuk Indonesia.

Sesuai dengan kebijakan yang diambil oleh pemerintah, seperti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dimana peraturan ini mengatur bahwa ASN atau Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah

mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing – masing. Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan. Sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal inilah yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Larangan ini dimaksudkan bukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Berdasarkan imbauan dari pemerintah dengan adanya pembatasan jarak fisik bagi seluruh masyarakat maka hal ini menyebabkan banyak perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan imbauan tersebut dengan memberlakukan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh karyawannya. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan kesinambungan hidup bagi karyawan yaitu kelonggaran waktu bagi karyawan, *Work From Home* juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana lebih tenang dan hangat bekerja dirumah memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga. Namun dilain hal itu fenomena kenijakan *Work From Home* juga terdapat banyak keraguan yang dialami oleh sejumlah instansi perusahaan baik negeri maupun swasta yang mengkhawatirkan akan

terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara komprehensif. *Work From Home* juga memberikan dampak lain bagi karyawan dengan penggunaan media yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya, jaringan internet, dan juga beban kerja yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dibandingkan *dengan Work From Office* yang mana karyawan bekerja dikantor dan juga menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan serta juga memadai untuk menunjang kinerjanya. Beban pekerjaan yang membutuhkan tim juga lebih cepat dan juga efisien ketika dilaksanakan dikantor, berbeda dengan keadaan sekarang yang mengharuskan karyawan melaksanakan seluruh pekerjaannya dari rumah.

Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai (Armstrong & Taylor, 2014). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014). Kinerja karyawan merupakan proses penting untuk berorientasi kepada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses – proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi, sehingga diharapkan walaupun adanya penerapan WFH maka karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap perusahaan. Pendapat lain, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Luthans, 2005). Seperti

halnya yang telah diterapkan oleh PT Jamkrindo yang untuk menerapkan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 yang diterapkan oleh PT Jamkrindo. Maka penulis bermaksud untuk mengangkat judul **“Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh dengan adanya penerapan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrindo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrindo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk menambah referensi dan juga sebagai acuan studi ilmiah untuk penelitian selanjutnya oleh mahasiswa dibidang SDM atau oleh pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi tentang *Work From Home* (WFH) dan juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta penulis berharap penelitian ini dapat membantu PT Jamkrindo Solo dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan selama *Work From Home* akibat pandemi COVID-19, sehingga hasil kinerja karyawan yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas perusahaan yang baik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi berguna untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi ini, secara umum penulisan skripsi terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berupa uraian singkat.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi landasan teori mengenai *Work From Home* (WFH), kinerja karyawan, pandemi COVID-19, penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka pikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas desain dari penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, data dan sumber data,

metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian akan membahas mengenai analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan di bab tiga. Pengujian hasil penelitian antara lain memuat pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada saat Pandemi COVID-19 di PT Jamkrindo.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran – saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti