

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam suatu perusahaan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pihak manajemen dapat mengukur pekerjaan pegawai berdasarkan hasil kerja dari masing-masing pegawai. Terdapat persoalan yang dihadapi pegawai pada masa pandemi ialah tingkat hasil kinerja pegawai akan mengalami penurunan yang berdampak pada perekonomian dan mengakibatkan peningkatan kemiskinan pada pandemi saat ini. Adanya virus COVID-19 diberbagai negara, banyak masyarakat yang terkena dampak PHK di perusahaannya sehingga menyebabkan banyak orang menjadi pengangguran, pemotongan gaji terhadap pegawai dan tidak bisa bekerja secara langsung di kantor (Paramban & Hutapea, 2022).

Pemerintah memberitahu kepada masyarakat untuk sementara waktu melakukan aktivitas bekerja dari tempat tinggal atau kerja jarak jauh yang disebut dengan *work from home* (Perdiyanti & Faeni, 2021). Dampak virus COVID-19 ini membuat pegawai mampu beradaptasi dengan kondisi ditengah pandemi saat ini agar tetap produktif. Adapun kendala yang dihadapi pegawai dalam menerapkan *work from home* yaitu perlengkapan dan peralatan yang tidak memadai oleh organisasi, kebisingan didaerah tempat tinggal, perangkat komunikasi, gangguan sinyal atau internet, sirkulasi udara yang berbeda, sehingga pegawai sulit dalam menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hidayah et al., 2021).

Kebijakan *work from home* memiliki kekurangan yang dapat diperoleh organisasi dan seluruh pegawai. Kekurangannya ialah kebiasaan para pegawai yang berkomunikasi secara langsung menjadi terhambat, karena mengalami kesulitan mengkoordinasikan dengan rekan kerja dan tidak adanya batasan yang tidak jelas antara rumah dan kantor (Alimuddin, 2021). Kegiatan bekerja dari rumah dapat dilakukan dengan sarana dan prasarana pada aplikasi media *online*, seperti: *Zoom Meeting*, *Whatsapp Group*, *Telegram*, dan *Google Meet*. Para pegawai dapat menguasai cara penggunaan aplikasi-aplikasi media *online* tersebut. Aktivitas

bekerja dari rumah memberikan dampak negatif yang timbul untuk para pegawai yaitu kelonggaran waktu pegawai dalam bekerja, melakukan pekerjaan yang tidak maksimal dan daftar kehadiran pegawai yang mengalami banyak perubahan. Pegawai yang biasanya melakukan pekerjaannya di kantor kemudian dirumahkan membuat perubahan jam kerja pegawai menjadi tidak efektif. Jika pegawai melakukan pekerjaan secara langsung di kantor, maka jam kerja pegawai disesuaikan pada peraturan jam operasional yang berlaku di instansi. Jika pegawai melakukan pekerjaan dari rumah, maka jam kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang lebih panjang dibandingkan di kantor (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Setelah pandemi mereda, instansi diperbolehkan untuk beroperasi kembali dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang telah disepakati dengan cara tetap menjaga protokol kesehatan, tidak berkumpul, memakai masker, selalu mencuci tangan, menjaga jarak dan melakukan vaksinasi yang dianjurkan oleh pemerintah. Dengan adanya tatanan kerja baru atau yang disebut *new normal*, memberikan peluang kepada instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang optimal dan maksimal, karena instansi hanya memperbolehkan sebagian dari keseluruhan pegawai yang dapat bekerja secara langsung di kantor dan sebagian pegawai tetap melakukan kebijakan *work from home*. Ketentuan ini dilakukan agar mencegah penularan COVID-19 yang meluas pada pegawai (Faeni et al., 2021).

Berdasarkan fenomena di atas, dengan dilakukannya *work from home* pada masa pandemi, maka perlu dilakukan observasi, sehingga fenomena permasalahan tersebut, menarik untuk diteliti dengan judul **“Dampak Work From Home, Disiplin Kerja, Efisiensi Waktu terhadap Kinerja Pegawai Pasca Pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak *work from home* terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?

2. Bagaimana dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?
3. Bagaimana dampak efisiensi waktu terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?
4. Bagaimana dampak *work from home*, disiplin kerja, efisiensi waktu secara simultan terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka dapat ditetapkannya tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dampak *work from home* terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dampak efisiensi waktu terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui dampak *work from home*, disiplin kerja, efisiensi waktu secara simultan terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi mengenai dampak *work from home*, disiplin kerja, efisiensi waktu terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, agar instansi dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

2. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan terutama kajian ilmu pada mahasiswa program studi Manajemen SDM.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fenomena yang terjadi di dalam instansi dibandingkan materi atau teori yang telah di dapat selama dibangku kuliah terutama mengenai dampak *work from home*, disiplin kerja, efisiensi waktu terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat fenomena yang ada dalam penelitian ini, maka perlu membatasi masalah tersebut agar lebih fokus dan jelas untuk mendapatkan hasil yang terarah. Penelitian ini memfokuskan pada *work from home* dengan indikator: lingkungan kerja yang fleksibel, kedekatan keluarga, dan produktivitas yang tinggi dan kreativitas, disiplin kerja dengan indikator: taat aturan waktu, taat pada segala peraturan instansi, mematuhi aturan dalam berperilaku di tempat kerja, dan menaati aturan-aturan lainnya, efisiensi waktu dengan indikator: tanggung jawab pada waktu, target, dan efektif dan efisien terhadap kinerja dengan indikator: mutu hasil pada kinerja, kuantitas hasil pada kinerja, disiplin kerja, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dengan tim pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan mempermudah dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas fenomena pada variabel *work from home* (X_1), disiplin kerja (X_2), efisiensi waktu (X_3) terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Dari fenomena tersebut dilakukan rumusan permasalahan yaitu bagaimana dampak *work from home*, disiplin kerja, efisiensi waktu terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di

Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak *work from home*, disiplin kerja, efisiensi waktu terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19 di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Adapun batasan masalah penelitian agar lebih terfokus dan terarah yaitu membatasi dengan indikator-indikator pada setiap variabel.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II menjelaskan literatur yang berisikan variabel *work from home* (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel efisiensi waktu (X_3) dan variabel kinerja (Y) pada umumnya dan terdapat model konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *eksogen*, yaitu *work from home* (X_1), disiplin kerja (X_2), efisiensi waktu (X_3) terhadap variabel Y atau variabel *endogen*, yaitu kinerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup berupa metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini. metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis data deskriptif dan verifikatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form* berdasarkan variabel *work from home* (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel efisiensi waktu (X_3) dan variabel kinerja (Y) kepada karyawan atau karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, selain itu dilakukan observasi, wawancara dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada September 2022 hingga Desember 2022. Kementerian Perdagangan Republik Indonesia berlokasi di Jl. M. I. Ridwan Rais No.5 Jakarta Pusat 10110. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan atau karyawan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia sebanyak 2.909 pegawai. Pengumpulan data yang dilakukan secara acak (*random sampling*) menggunakan perhitungan *Simple Random Sampling* untuk mendapatkan jumlah sampel. Sehingga, sampel yang diperoleh adalah sebanyak 352 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software Smart PLS 3.0* dan *Microsoft Excel 2019* untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini antara lain: *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa hasil data dari jawaban responden. Dilakukannya pengolahan data untuk mendapatkan hasil data pada setiap variabel *work from home* (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel efisiensi waktu (X_3) dan variabel kinerja (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *work from home* (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel efisiensi waktu (X_3) dan variabel kinerja (Y) secara parsial maupun simultan dan untuk mengetahui apakah jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis yang diperoleh hasil pada variabel *work from home* (X_1) dengan nilai *original sample* sebesar 0.375 dan nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai *original sample* sebesar 0.047 dan nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.469 > 0.05$) maka artinya tidak memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel efisiensi waktu (X_3) dengan nilai *original sample* sebesar 0.506 dan nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan pada variabel *work from home* (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel efisiensi waktu (X_3) diperoleh nilai *F*-hitung $274.57 > F$ -tabel 2.63 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 70,3% maka artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel *work from home* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel efisiensi waktu (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan variabel *work from home* (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel efisiensi waktu (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Sehingga, dari hasil yang diperoleh pada penelitian terdapat masing-masing implikasi manajerial yang ditujukan untuk instansi.

