

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Beberapa bulan belakangan ini, dunia sedang digemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama Corona Virus (Covid-19). Virus Covid-19 yang berasal dari Negara yang biasa dijuluki Negeri Tirai Bambu yang semakin hari semakin meluas bahkan sebanyak 22 juta lebih kasus di seluruh dunia terinfeksi dan terdampak virus ini. Negara Indonesia juga tidak bisa menghindar dari virus Covid-19 yang mematikan ini. Saat ini Indonesia menduduki posisi kelima di dunia mengenai peningkatan jumlah kasus harian virus corona yang terus meningkat setiap harinya per tanggal 20 Agustus 2020 tercatat ada sebanyak 1.673 kasus, sehingga jika ditotal kasus terinfeksi virus corona dikonfirmasi mencapai lebih dari 140 ribu kasus (sumber: [tribunnews.com](http://tribunnews.com)). (Ashal, 2020)

Sejumlah bidang di kehidupan masyarakat cenderung terdampak akibat virus corona ini, diantaranya adalah bidang ekonomi, kesehatan, social, budaya, pendidikan, pariwisata, dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia saat itu juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker, dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminimalisir pergi ke lokasi yang ramai. Dampak yang ditimbulkan akibat dari pandemi ini membawa perubahan yang besar di sektor ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang memutuskan untuk menutup usahanya, mem-PHK karyawannya atau bahkan memotong gaji karyawannya agar tetap dapat menjaga kestabilan kondisi keuangan perusahaan. Selain itu, menurut [bisnis.tempo.co](http://bisnis.tempo.co) , sebanyak 47% UMKM bangkrut. (Cahyani, 2020)

Penyebaran virus corona yang semakin meluas penyebarannya di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan corona. Demi

membantu pemerintah untuk memutus penyebaran virus Covid-19 perusahaan menerapkan sistem kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Peraturan ini menyusul penetapan *World Health Organization* (WHO), Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, menyampaikan penetapan Covid-19 yang disebut sebagai pandemi global. Penyebaran virus Covid-19 yang sudah tidak bisa teratasi lagi yang menyebabkan semua negara mulai menerapkan sistem protokol kesehatan sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO termasuk negara kita Indonesia (Novianti, 2020). Dimulai dari membiasakan mencuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai dengan lock down. Pada saat itu juga pemerintah menetapkan peraturan baru yaitu PSBB yang artinya pembatasan social berskala besar. Peraturan mengenai PSBB tertuang dalam Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2020 yang telah ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada Selasa, 31 Maret 2020. (Purwanto, 2020)

Sebuah perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam masa pandemi virus corona ini, dan dengan adanya peraturan pemerintah yang menerapkan sistem PSBB, maka dari pihak manajemen perusahaan PT Mulia Industrindo Tbk., memberlakukan sistem kerja *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) yang bertujuan untuk membatasi jumlah karyawan yang bekerja di kantor. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) yang banyak dilaksanakan saat ini terutama pada daerah yang sedang memiliki banyak kasus Covid-19 saat ini menyebabkan pemerintah harus meminta masyarakatnya untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah. Dengan dihimbaunya masyarakat untuk bekerja dari rumah menyebabkan perusahaan-perusahaan yang harus memutar otak dan mencari cara agar pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan efektif walaupun dengan segala rintangan yang ada. Pelaksanaan WFH memiliki banyak rintangan misalnya ketiadaan alat untuk

melakukan pekerjaan, berkurangnya komunikasi dan koordinasi antar rekan kerja dan lain sebagainya.

Dengan diberlakukannya sistem kerja WFH dan WFO, maka kegiatan di tempat kerja diharapkan menjadi lebih diminimalisir dan digantikan dengan menyelesaikan pekerjaan dari rumah, yang dimana bisa memanfaatkan kecanggihan teknologi dan telekomunikasi pada masa pandemi Covid-19. WFH diharapkan dapat mengurangi penyebaran virus corona, tetapi karyawan tetap harus menyelesaikan pekerjaan ataupun bisnis tepat pada waktunya. Kebijakan ini tentunya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari para karyawan yang sudah terbiasa dengan suasana kerja di lingkungan kantor. Terlebih lagi pastinya jika sedang bekerja di rumah, gangguan atau godaan yang dialami oleh para karyawan lebih banyak jika dibandingkan saat mereka bekerja dari kantor. Hal ini menjadi fokus utama dari manajemen PT Mulia Industrindo Tbk., untuk tetap menjaga kestabilan dan keunggulan di masa pandemi Covid-19 ini. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemi Covid-19 seperti sekarang ini. Apalagi dengan ditenggarai kondisi saat ini yang akan terus berlangsung setidaknya sampai ditemukan vaksin yang diperkirakan paling cepat akhir tahun 2021. Sampai saat itu bahkan ditenggarai dapat menjadi bagian dari sebuah tatanan baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian yang kita lakukan sehingga penerapan *telecommuting* menjadi suatu keniscayaan. Konsep *telecommuting* sendiri bukan hal baru dalam dunia perusahaan, hal tersebut sudah dikenal sejak tahun 1970an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor, dan pulang perginya setiap hari.

Menurut Mustajab, Baharun, & Iltiqoiyah, 2020, bahwa pergeseran metode kerja yang dimaksud yaitu perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada seorang karyawan dengan “melarang” karyawan yang bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja dari rumah. Hal ini yang disebut dengan *Work From Home* atau dalam arti lain bekerja dari rumah. Larangan ini dimaksudkan bukan untuk “merusak” kinerja melainkan dengan tujuan

tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. (Simarmata, 2020)

Hal ini perlu mendapat pertimbangan dari pihak manajemen agar saat WFH para karyawan tetap bisa produktif seperti saat bekerja di kantor. Walaupun saat bekerja di rumah ada beberapa pekerjaan yang pastinya tidak bisa dilakukan karena membutuhkan data-data atau fisik dokumen yang ada di kantor. Pihak manajemen sudah meminimalisir hal tersebut dengan membuat sistem yang online antara komputer kantor dengan menyambungkan ke laptop saat karyawan WFH. Tetapi masih ada beberapa hal yang masih harus diperbaiki untuk menunjang kinerja karyawan saat melakukan WFH.

**Gambar 1 Jadwal WFH dan WFO di bagian Account Receivable**

	A	B	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ
1	BCP COVID-19 HR															
2			Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Senin	Selasa		
3	NO	NAMA	15	16	17	18	19	22	23	24	25	26	29	30		TIM
4																
28	24	DERIE SINTA DEWI	1		1		1	1		1		1		1	7	A
29	25	GO THONG HU		1	1		1		1	1		1		1	7	B
30	26	VENI SITARESMI	1	1			1	1	1			1	1	1	8	A
31	27	CECILIA LAURA TANIA													0	B
32	28	HANA SEPTIANY													0	B
33	29	YULI CRISTINA	1		1	1		1		1	1		1	1	8	B
34	30	MONICA TRI LESTARI	1		1	1		1		1	1		1	1	8	B
35	31	ALICIA DWI INDRU		1	1		1		1	1		1		1	7	A
36	32	TITI SOEPENI	1	1	1		1		1	1		1		1	7	A
37	33	REVINKA MARGARETA S	1	1			1		1	1		1		1	7	B

Penulis melihat dan mengamati kinerja karyawan PT Mulia Industrindo Tbk, sudah cukup baik, dengan hadir tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin, dan mentaati aturan yang diterapkan manajemen perusahaan selama pekerjaan dilakukan di kantor PT Mulia Industrindo Tbk.

Dengan adanya WFH, perputaran dokumen menjadi sedikit lebih lambat. Hal itu disebabkan karena ada satu hari yang karyawan tidak dapat mendistribusikan dokumen tersebut dan pihak yang membackup pekerjaan tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan itu seluruhnya, jadi masih ada beberapa dokumen yang terpendung. Pada saat WFO, karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh dua orang (salah satunya WFH). Jadi, karyawan tersebut tidak bisa sepenuhnya mengerjakan pekerjaannya saja, tetapi juga menyelesaikan pekerjaan karyawan yang

sedang WFH, begitupun karyawan yang WFH mengerjakan sebagian tugas dari karyawan yang WFO (yang bisa dikerjakan dari rumah).

Kemampuan berkomunikasi menjadi hal yang sangat penting agar pekerjaan tetap berjalan dengan baik dan tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan yang sedang WFH dan WFO. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap WFH adalah koneksi jaringan internet yang bagus. Hal itu disebabkan karena apabila koneksi jaringan internet tidak stabil maka karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dirancang. Salah satu faktor yang bisa dikatakan sebagai kategori *force majeure* adalah ketika adanya pemadaman listrik, maka karyawan pasti terkendala dalam koneksi internet yang menggunakan Wifi, dan kendala saat baterai laptop habis.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian suatu tujuan organisasi secara illegal, yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2020)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Meithiana Indrasari, 2017)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Jadi dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting yang menandakan satu siklus pekerjaan yang sudah memiliki hasil akhir yang dapat dibandingkan dengan hasil-hasil akhir dari proses atau siklus pekerjaan sebelumnya. Sehingga dapat diperoleh suatu perbandingan apakah hasil tersebut membaik atau memburuk. Pada setiap perusahaan akan merasa senang dan bangga jika para karyawan dapat menghasilkan suatu kinerja yang

baik dan berkualitas. Kemampuan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan hasil dari minat dan kontribusi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari taatnya para karyawan pada peraturan yang dibentuk dalam perusahaan tersebut, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan akan suatu pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan harus tetap berada di level tertinggi sehingga tidak menjadi masalah apabila pihak manajemen membutuhkan data yang akurat dan tidak ada alasan bagi para karyawan yang kinerjanya menurun karena WFH. Kinerja karyawan tetap menjadi prioritas walaupun pada saat WFH, karyawan harus tetap menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat diartikan bahwa manajemen tidak memberikan toleransi walaupun diberlakukan sistem WFH pada saat ini. Pihak manajemen sudah memfasilitasi para karyawan yang tidak mempunyai laptop dengan cara diberikan pinjaman laptop dari kantor. Para karyawan juga diberikan kelonggaran untuk dapat mengklaim penggunaan paket data pada saat WFH, tentunya hal ini diharapkan dapat membantu kinerja karyawan pada saat WFH.

Seiring berjalannya waktu dalam pelaksanaan peraturan WFH dan WFO yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya apakah suatu kinerja karyawan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dari rumah, bisakah dikerjakan sesuai dengan Standar Kerja / System Operational Procedure (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan jika WFH sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dengan perbedaan tempat bekerja yang biasanya karyawan melakukan pekerjaan di kantor PT Mulia Industrindo Tbk, dan ketika diterbitkannya oleh

pemerintah surat edaran bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang harus dilaksanakan oleh karyawan PT Mulia Industrindo Tbk, apakah hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Industrindo Tbk. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menangani masalah mengenai pandemi Covid-19 agar tujuan perusahaan tetap dapat tercapai tanpa ada kendala yang berarti karena pihak manajemen PT Mulia Industrindo Tbk, sudah memahami langkah apa yang harus diambil perusahaan untuk menyikapi kejadian ini. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh *Work From Home* dan *Work From Office* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mulia Industrindo Tbk.”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja di PT Mulia Industrindo Tbk. ?
2. Apakah terdapat pengaruh *Work From Office* terhadap kinerja di PT Mulia Industrindo Tbk. ?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara *Work From Home* dan *Work From Office* terhadap kinerja di PT Mulia Industrindo Tbk. ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja di PT Mulia Industrindo Tbk.
2. Untuk membuktikan pengaruh *Work From Office* terhadap kinerja di PT Mulia Industrindo Tbk.
3. Untuk membuktikan pengaruh *Work From Home* dan *Work From Office* terhadap kinerja di PT Mulia Industrindo Tbk.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan hasil kinerja karyawan saat adanya peraturan pemerintah yang menerapkan sistem PSBB yaitu *Work From Office* dan *Work From Home*.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan memberikan informasi bagi perusahaan PT Mulia Industrindo Tbk, tentang bagaimana hasil kinerja karyawan selama proses *Work From Home* dan *Work From Office*.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian berkelanjutan oleh pihak-pihak lain yang membutuhkan dan berkepentingan.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada *menjaga kinerja karyawan* di tengah penerapan sistem *Work From Home* dan *Work From Office* PT Mulia Industrindo Tbk, agar tetap menjadi salah satu perusahaan yang tetap konsisten dan unggul di masa pandemi Covid-19.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan di dalam penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang tinjauan teori yang mendeskripsikan tentang kinerja karyawan dalam menghadapi peraturan PSBB yaitu *Work From Home* dan *Work From Office*.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan, dan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi uraian tentang kesimpulan dari penelitian dan saran yang perlu disampaikan kepada para pihak yang berkepentingan didalam hasil penelitian.

