

BAB I

PENDAHULUAN

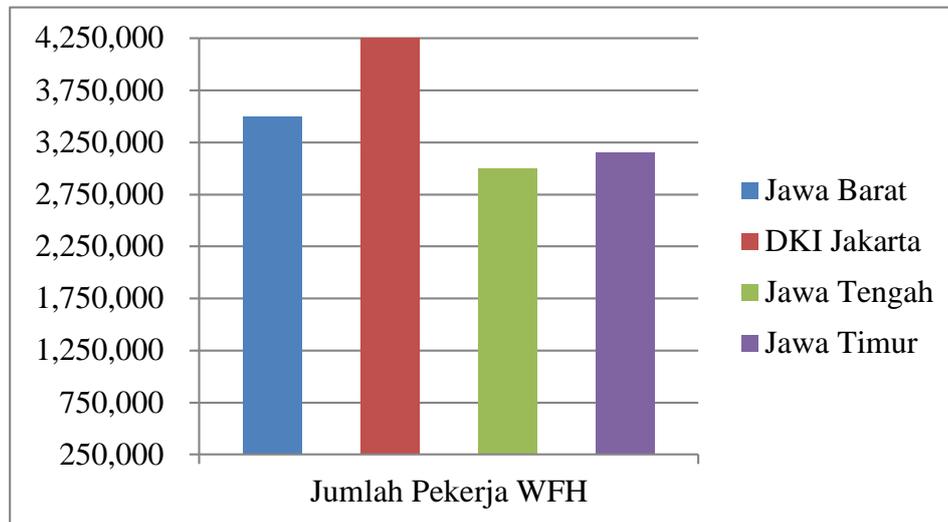
1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja individu yang di peroleh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart yang telah di tentukan atau di sepakati bersama oleh organisasi (Colquitt et al dalam Nur'Aini, 2019). Kinerja karyawan merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk hasilnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif, salah satu aspek yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat dikatakan baik, ketika memenuhi beberapa unsur pertama, terkait dengan kemampuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang harus dilakukan serta bagaimana cara menyelesaikan tugasnya, kedua kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, memiliki inisiatif dalam bekerja, tekun, memiliki dedikasi yang tinggi serta mampu mengatasi di setiap kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kinerja karyawan, di harapkan pula karyawan mampu meminimalisir perilaku perilaku yang dapat merugikan perusahaan, misal tidak disiplin, menyampaikan hal-hal negatif tentang perusahaan kepada pihak luar dan tidak mematuhi SOP pekerjaan yang berdampak terhadap keselamatan kerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri di pengaruhi faktor internal karyawan yang meliputi motivasi kerja karyawan dan work engagement karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sedangkan factor eksternal yang mempengaruhi meliputi

kesempatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan, pemberian insentif atau gaji, kepemimpinan, dan kebijakan organisasi (Suprihati,2014 ; Jankingthong & Rurkkhum,2012). Menurut Sulastrri (2021) sejak adanya pandemi Covid-19 yang melanda, kehidupan manusia di seluruh dunia telah terkena dampak yang signifikan, dengan perubahan pada bidang-bidang penting seperti kesehatan, ekonomi, politik, dan keamanan semua terjadi. Selain itu, Covid-19 telah berkembang menjadi risiko keamanan yang sangat besar bagi semua perusahaan di seluruh dunia. Akibatnya, prosedur tempat kerja dan interaksi manusia telah bergeser. Melarang karyawan untuk bekerja di meja mereka dan berkumpul di sebuah ruangan adalah pendekatan mengubah praktik kerja yang dipermasalahkan.

Pada tanggal 15 Maret 2020 sebagai bentuk tindak lanjut atas imbauan presiden yang telah melakukan konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat, maka dilaksanakan berkerja dari rumah atau WFH. Langkah ini dilakukan agar dapat meminimalisasikan penyebaran virus corona tipe baru Covid-19, pemerintah meminta masyarakat untuk melakukan aktivitas seperti bekerja, belajar, dan hingga melakukan kegiatan keagamaan seperti beribadah dari rumah (Kompas, 2020). Berikut adalah data pekerja *Work From Home* Berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2021)

Gambar 1.1
Jumlah Pekerja WFH berdasarkan 4 Provinsi di Indonesia

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu provinsi terbanyak yang menjalankan aktivitas *Work From Home*. Konsep *Work From Home* adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. Bekerja dari rumah sangat membantu untuk memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada karyawan, dan juga membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir resiko penularan Covid-19 ini. Menurut Crosbie & Moore dalam Salain, dkk (2021: 3) bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Selain memberikan waktu yang fleksibel bagi karyawan, *Work From Home* juga digunakan untuk dapat memantau kinerja karyawan agar tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Douglas dalam Mangkunegara (2017: 66) menjelaskan

bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Salah satu Perusahaan di wilayah Kota Tasikmalaya yang menyelenggarakan *Work From Home* di masa pandemi ialah PT. Mayagraha Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Dr. Moch Hatta pada awal Maret April 2020 perusahaan ini mengeluarkan Surat Keputusan yang berisi mengenai aturan tentang Penyesuaian Sistem Kerja karyawan dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *COVID-19* di lingkungan perusahaan. Terbitnya aturan ini dilatar belakangi peningkatan penyebaran virus corona di Indonesia dan termasuk di provinsi Jawa Barat tepatnya di kota Tasikmalaya serta memperhatikan pernyataan resmi *World Health Organization* (WHO) yang menyatakan *COVID-19* sebagai pandemi global. Aturan ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi karyawan untuk bekerja dari rumah/ tempat tinggalnya (WFH) dalam melaksanakan *job desknya* masing-masing. Hal ini sebagai upaya mencegah dan meminimalisasi penyebaran *COVID-19*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia diperoleh keterangan bahwa penerapan *Work From Home* yang dijalankan oleh sebagian besar karyawan PT. Mayagraha Tasikmalaya berdampak pada adanya karyawan yang kehilangan motivasi kerja, alasannya cukup beragam, misalnya suasana kerja tidak seperti yang diharapkan, suasana rumah tidak seperti kantor, terdistraksi oleh media sosial dan hiburan lainnya, dan sebagainya. Ketika kehilangan motivasi kerja, karyawan selalu beristirahat sejenak dan tidak memaksakan diri. Apabila memaksakan diri, justru *mood* untuk bekerja akan semakin hilang. Ketika bekerja

di kantor, perusahaanlah yang menanggung biaya listrik dan internet. Namun, berbeda halnya ketika karyawan bekerja di rumah, karena kemungkinan biaya listrik dan internet akan meningkat karena pemakaian terus-menerus. Selain itu menurunnya kinerja karyawan ketika bekerja di rumah juga disebabkan adanya ketakutan yang ditimbulkan dari masalah keamanan data, untuk menggunakan akses internet di area publik. Idealnya, meeting di kantor sering dilakukan dengan tatap muka di satu ruangan khusus. Ketika *Work From Home* karyawan harus mengandalkan teknologi untuk berkomunikasi dengan rekan lainnya.

Namun dampak positif dari kegiatan *Work From Home* yaitu membuat karyawan lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19, pelaksanaan WFH dapat menghemat pengeluaran yaitu mengurangi biaya transportasi karyawan dari rumah ke kantor sehingga menghemat biaya, dengan WFH para karyawan juga akan memiliki sedikit waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya di rumah, mereka bisa melaksanakan aktivitas keluarga dan pekerjaan sampingan lainnya.

Hasil penelitian Nasution (2020) mengungkapkan ada pengaruh positif dan signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan.

Selain faktor *Work From Home*, hal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi ialah faktor budaya kerja juga menjadi hal

penting yang perlu diperhatikan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (2020) Jika melirik dari data hasil Survei Sosial Demografi Dampak COVID-19 mengenai sistem *Work From Home*, lebih dari 70 persen responden menyatakan bahwa mereka bekerja dari rumah (*Work From Home/ WFH*), dan sebagian di antara mereka masih ada jadwal masuk kantor. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan dapat dilakukan dari rumah.

Secara spesifik hasil wawancara dengan pihak personalia PT. Mayagraha Tasikmalaya pada bulan menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum kuatnya budaya kerja dari rumah pada diri setiap karyawan PT. Mayagraha. Kondisi ini terlihat dari inovasi karyawan masih sangat kurang, masih banyak karyawan yang menunggu dan tergantung pada perintah pimpinan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu pula tingkat keagresifan karyawan dan penekanan pada hasil kerja yang masih rendah.

Selain faktor dari Implementasi WFH dan Budaya kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai apabila adanya rasa nyaman dalam bekerja tanpa ada gangguan yang mengganggu di lingkungan sekitar. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan produktivitasnya juga akan meningkat.

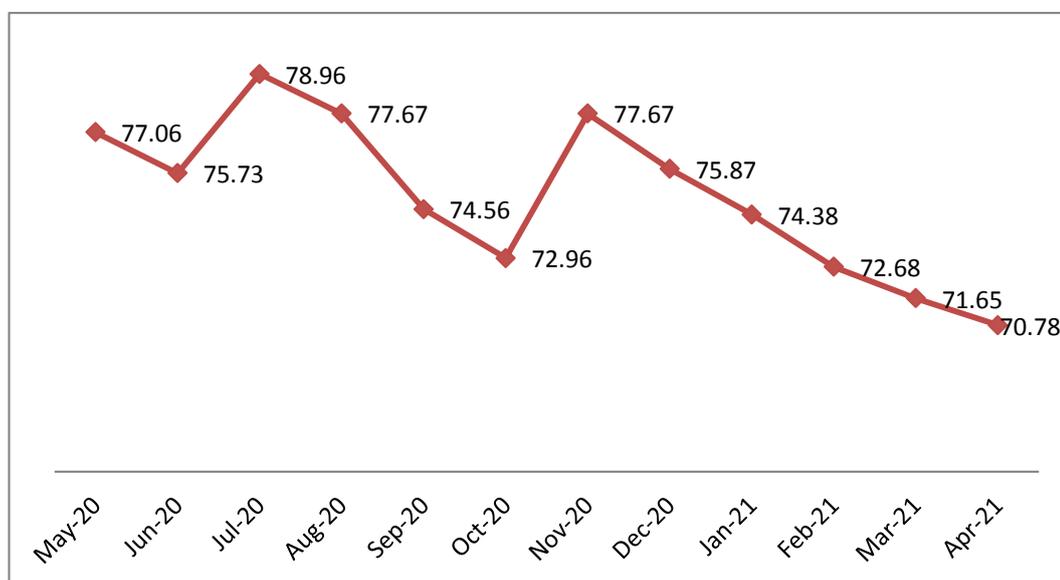
Lingkungan kerja yang tenang untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu

dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memenuhi kepentingan seorang pekerja maka akan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan prestasi rendah yang akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak personalia mengungkapkan bahwa dalam Konsep *Work From Home (WFH)* yang diterapkan oleh perusahaan ini yang berkaitan dengan budaya dan lingkungan kerja sebenarnya manajemen kita masih memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi untuk bekerja di rumah. Perlu ditekankan dalam pelaksanaan *WFH* ini adalah bahwa *WFH* bukan berarti tidak masuk kantor melainkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dimana saja dengan menggunakan teknologi dan informasi. Namun berubahnya Lingkungan kerja berdampak terhadap Kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan, serta kurangnya proses komunikasi yang kurang dengan karyawan lain.

Adanya implementasi *Work From Home*, Budaya Kerja dan perubahan Lingkungan Kerja berimplikasi terhadap penurunan kinerja dari setiap karyawan PT. Mayagraha. Hal ini dikarenakan minimnya fasilitas untuk menunjang pekerjaan setiap karyawan, seperti komputer, jaringan internet, dan gangguan lainnya, seperti rasa bosan karena berada di lingkungan yang sama dalam waktu yang relatif lama, dan kehidupan sosial harus dibatasi, misalnya *social distancing* untuk mengurangi penyebaran COVID-19, selain itu manajer sulit mengatur jadwal *meeting* untuk pekerjaan yang membutuhkan intensitas *teamwork* tinggi dan beberapa karyawan tidak dapat bekerja tanpa pengawasan. Dalam perkembangannya, serta untuk dapat

melihat refleksi dari kejadian sesungguhnya di lapangan, peneliti menyertakan data kinerja sejak dimulainya periode atau dalam kurun waktu 1 tahun terakhir sebagai data pendahuluan yang dapat dilihat dari gambar 1.2:



Sumber : Dokumen PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya, (2021)

Gambar 1.2

Data Perkembangan Kinerja Karyawan Periode Mei 2020-April 2021

Berdasarkan perbandingan data diatas, dapat dilihat terjadi penurunan kinerja dari bulan Mei 2020 ke Juni 2020 sebesar 1,33 dan kenaikan dari bulan Juni ke Juli 2020 sebesar 3,23 serta terjadi penurunan nilai kinerja yang terjadi secara terus menerus dalam enam bulan dari bulan Nopember 2020 sampai bulan April 2021 sebesar 6,89 , hal ini bisa dilandasi banyak faktor serta alasan yang beragam. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan budaya kerja, selain itu faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja, dimana terjadi penurunan yang signifikan yakni karena adanya perubahan dalam lingkungan kerja

serta budaya kerja selama pemberlakuan *Work From Home* (WFH) yang diberlakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa fenomena yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melaksanakan penelitian di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya dengan menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan” (Survey Pada Karyawan Non Manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka untuk lebih lanjut penulis akan mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja Karyawan Non Manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Non Manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
3. Bagaimana Implementasi *Work From Home* Karyawan Non Manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan Non Manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
5. Seberapa Besar Pengaruh dari Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai identifikasi permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja karyawan non manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja karyawan non manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
3. Implementasi *Work From Home* karyawan non manajer PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan non manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.
5. Besarnya pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan non manajer di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya kerja, lingkungan kerja, *Work From Home* dan Kinerja Karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat

mengetahui tentang “pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan *work from home* terhadap kinerja karyawan” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. Bagi pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya terletak di Jl. Mohamad Hatta No.150, Sukamanah, Kec. Cipedes, Tasikmalaya, Jawa Barat 46131.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dengan jadwal yang dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan yaitu mulai dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2021 yang dapat dilihat pada tabel di lampiran 1.