

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Virus COVID – 19 menjadi permasalahan yang kompleks dihadapi oleh seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia yang terdampak sangat signifikan dengan adanya virus tersebut. Covid-19 tidak hanya berakibat pada bidang kesehatan, tetapi seluruh sektor terdampak dengan adanya virus tersebut. Mengutip dari laporan idxchannel yang dipublikasikan pada hari Selasa, 17 November 2020 bahwasannya terdapat 9 sektor paling parah terkena dampak dari adanya covid, adapun sektor tersebut adalah: Hotel dan Pariwisata, Penerbangan, MICE (Meeting, Incentives, Conferences, Exhibitions), Bar dan Resto, Bioskop dan Konser, Mal dan Ritel, Olahraga, Otomotif, dan Consumer Electronic.

Upaya pencegahan dan pemutusan dari rantai penularan virus covid sudah dilaksanakan oleh pemerintah dengan banyak cara, seperti halnya dilakukannya kebijakan PSBB atau yang lebih dikenal sebagai kebijakan untuk menjaga jarak (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan kebijakan pemerintah dengan melakukan penerapan Bekerja dari Rumah yaitu sebagai kebijakan Work From Home. Adapun work from home sendiri tidak hanya berlaku untuk pekerja, tetapi juga berlaku bagi pelajar dengan melakukan pembelajaran dari rumah masing-masing. Kebijakan work from home sendiri merupakan tindakan lebih lanjut dari imbuhan yang dikeluarkan oleh bapak Presiden Joko Widodo pada tanggal 15 Maret 2020 di Istana Bogor yang bahwasannya Bapak presiden menghimbau untuk meminimalisasi meluasnya penyebaran virus corona tipe

baru (SARS-CoV-2) atau asal dari virus covid. Untuk itu masyarakat diharapkan melakukan pekerjaan, pembelajaran, dan melakukan ibadah dari rumah masing-masing, salah satunya adalah dengan membuat sistem bekejara dari rumah atau work from home.

Kebijakan Work From Home sudah dilakukan oleh sejumlah perusahaan besar, seperti halnya perusahaan tersebut misalnya seperti perusahaan Unilever, kemudian Indofood juga sama halnya, Coca-cola pun demikian, Nestle, Frisian Flag, dan masih banyak perusahaan besar lainnya. Masing-masing dari perusahaan memiliki kebijakan-kebijakannya tersendiri, salah satu contohnya adalah dengan penerapan bekerja secara bergantian dari rumah dan kantor dengan sistem bagi dua, serta adapun yang lainnya adalah penerapan bekerja dari rumah ahnya dimaksudkan untuk mereka yang sedang sakit atau baru pulang dari perjalanan ke luar kota atau negeri. Ataupun hanya dapat juga dilakukan penerapan bekerja dari rumah hanya untuk keperluan penyemprotan disenfiktan.

Hal tersebut juga diikuti juga oleh PT TOS Indonesia dengan menerapkan work from home bagi karyawannya. Hal ini dillakukan demi mematuhi peraturan pemerintah dan juga menjaga keselamatan dari masing-masing karyawannya. Pemberlakuan work from home pastinya menjadi sedikit hambatan bagi perusahaan dalam produktivitas kinerja karyawannya. Maka dari itu, peneliti telah melakukan wawancara singkat terhadap PT TOS Indonesia guna mencari dan menggali informasi lebih lanjut terkait masalah yang dihipi perusahaan tatkala menerapkan kebijakan yang baru. Hasil dari

wawancara tersebut dapat digunakan atau menjadi landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

Wawancara dilakukan kepada bapak Ruranha dari PT TOS Indonesia yang menjabat sebagai Crewing Consultant Supervisor. Wawancara dilakukan pada Hari Kamis, 2 September 2021.

Adapun hasil wawancara dengan Bapak Ruranha tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1
Hasil wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Dengan adanya wabah covid ini, apakah ada kebijakan baru yang diterapkan oleh PT TOS Indonesia?	Pastinya ada, karena dengan penyebaran covid yang semakin meluas, mau tidak mau PT TOS juga menerapkan kebijakan baru, seperti anjuran dari pemerintah untuk melaksanakan pekerjaan <i>remote working</i> atau <i>work from home</i> . Tidak hanya itu saja, kebijakan dari penggunaan masker ketika di kantor juga dilakukan.
2	Apa hambatan dari penerapan kebijakan <i>work from home</i> yang paling dirasakan oleh perusahaan?	Pertama sih susah ya, karena emang baru dan biasanya pekerjaan hanya bisa dilakukan dengan luring. Kedua karena susah tersebut, jadi kinerja karyawan pun belum bisa maksimal seperti bekerja secara offline dan akhirnya ya produktivitas dari kinerja karyawan kurang. Ketiga mungkin komunikasi yang sedikit terganggu, serta monitoring pekerjaan itu yang belum bisa dilakukan seperti biasanya. Dan yang terakhir karena masalah teknologi, karena kita tahu kalau penggunaan teknologi ini bagi sebagian orang yang belum terbiasa ya sedikit lama untuk menguasainya.

Lanjutan dari tabel 1.1

No	Pertanyaan	Jawaban
3	Dengan kebijakan <i>work from home</i> apakah karyawan di PT TOS merasa lebih santai atau justru sebaliknya?	Ini menurut pengalaman saya ya, saya yang sebagai karyawan juga merasa sedikit tertekan sih, mulai dari penggunaan teknologi yang bagi beberapa orang belum biasa menggunakan, jaringan yang buruk, belum lagi komunikasi yang terhambat, jadi ada permasalahan juga dalam adaptasi selain kepada kebijakan baru, tetapi juga dengan penggunaan teknologi komunikasi ini.
4	Terkait kinerja dari karyawan, apakah terjadi penurunan atau justru terjadi peningkatan setelah dilakukannya <i>work from home</i> ?	Ini sudah pasti kalau ada kebijakan baru seperti penerapan <i>work from home</i> akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sangat jelas terjadi penurunan kinerja karena mungkin masih dalam tahap penyesuaian ya. Ke depannya kebijakan <i>work from home</i> ini bukan lagi menjadi kendala bagi perusahaan kami apabila karyawan sudah terbiasa, juga dengan penggunaan teknologi informasi yang kian dibutuhkan, hal tersebut akan memaksa mereka untuk harus mampu beradaptasi.
5	Untuk masalah yang disebutkan tadi bahwa <i>work from home</i> dan penggunaan teknologi ini menjadi pengaruh yang besar terhadap kinerja. Apakah ada cara-cara yang dilakukan untuk mengantisipasi atau meminimalisir kendala tersebut di perusahaan bapak?	Kalau cara-cara untuk meminimalisir terjadinya penurunan kinerja akibat adanya bekerja dari rumah juga penggunaan teknologi yang memerlukan adaptasi, maka perusahaan sering mengkampanyekan dan memberikan pengarahan akan hal tersebut. Usaha-usaha itu dilakukan agar karyawan tidak lagi menjadi gaptek serta cepat dalam beradaptasi dengan kebijakan baru yang ada di perusahaan.

Sumber: Data primer Penelitian (2022)

Hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap Bapak Ruranha yang menjabat sebagai *Crewing Consultant Supervisor* di PT. TOS Indonesia dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwasannya dengan adanya

penerapan kebijakan baru dalam bekerja seperti halnya kebijakan *work from home*, akan memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam kinerjanya. Selain itu, kebijakan baru yaitu bekerja dari rumah ini juga diikuti dengan penggunaan teknologi informasi dalam pelaksanaannya, dan hal tersebut juga menjadi pengaruh dari penurunan kinerja karyawan di PT. TOS Indonesia, karena dengan penggunaan teknologi yang belum biasa dilakukan, maka ini memerlukan adaptasi terhadap hal tersebut agar kinerja dari karyawan menjadi maksimal.

Work from home sendiri merupakan sebuah istilah yang menjadi populer akhir-akhir ini dimulai dari adanya virus covid. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per-minggu). Work from home atau juga biasa disebut remote working ini sudah dilakukan oleh hampir seluruh perusahaan yang ada di Indonesia karena patuh dengan peraturan pemerintah dan meminimalisir kerugian yang lebih besar lagi seperti karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu akibat dari adanya work from home ini teramat signifikan bagi PT. TOS Indonesia terlebih lagi kinerja karyawannya yang menurun seperti penuturan dari salah satu pimpinan dalam tabel di atas.

Kinerja karyawan di PT. TOS Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh adanya kebijakan work from home, tetapi juga ada faktor yang lain seperti faktor internal dan faktor eksternal seorang karyawan. Dari penjelasan dalam tabel wawancara singkat di atas, maka peneliti mempunyai dugaan bahwa terdapat faktor penggunaan teknologi dalam memberikan pengaruhnya

terhadap tingkat penurunan kinerja karyawan. Hal ini selain berlandaskan dari hasil wawancara singkat, juga rasional mengingat dengan bekerja dari rumah harus dilakukan melalui alat yang bernama teknologi, maka hal tersebut menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karena bekerja dilakukan tidak seperti biasanya (bekerja dari kantor).

Haag dan Keen (1996) Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu pekerjaan dengan informasi serta melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Akibat adanya penggunaan teknologi, seorang karyawan harus mampu cepat beradaptasi dan mahir dalam penggunaannya agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar serta maksimal. Hal ini menjadi pekerjaan penting bagi seorang atau divisi sumber daya manusia dalam upaya menerapkan teknologi apa yang tepat dan cermat untuk digunakan oleh karyawan di kala ketika dihadapkan kondisi yang seperti sekarang ini.

Kinerja maksimal dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan menjadi harapan bagi divisi SDM karena dengan tercapainya kinerja yang maksimal, maka beban pekerjaan perusahaan akan dapat teratasi dan dapat diselesaikan. Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2014) adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya maupun tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan.

Sementara itu, agar kinerja seorang karyawan dapat tetap mencapai hasil maksimal, maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk mempertahankan bahkan

meningkatkan. Tugas seorang Manajer SDM maupun divisi sumber daya manusia perusahaan ialah proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian sumber-sumber daya manusia dari perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan melalui sumber daya manusianya yang dikelola dengan maksimal.

Dari uraian maupun penjelasan singkat dalam latar belakang di atas dan juga hasil wawancara singkat dengan pimpinan di PT. TOS Indonesia, maka peneliti mempunyai ketertarikan untuk melakukan kajian lebih lanjut dan memustikan untuk melakukan penelitian di PT. TOS Indonesia dengan topik yang menjadi fokus utama penelitian adalah

“Pengaruh *Work From Home* dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia”.

B. Identifikasi Masalah

Uraian dalam latar belakang di atas dapat menjadi dasar dalam melakukan penelitian, tetapi perlu dilakukan Identifikasi terhadap permasalahan yang akan dikaji, maka dari itu, berikut Identifikasi yang dilakukan oleh peneliti terkait penjelasan dalam latar belakang di atas:

1. Terdapat kebijakan baru untuk karyawan di PT TOS Indonesia dalam menghadapi wabah Covid.
2. Adanya hambatan dalam penerapan kebijakan baru di PT TOS Indonesia.
3. Kebijakan baru *work from home* mempengaruhi kinerja karyawan di PT TOS Indonesia.
4. Adanya penurunan kinerja diakibatkan dari *work from home* dan penggunaan teknologi.

5. Penggunaan teknologi informasi menjadi akibat karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan di PT TOS Indonesia

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, maka peneliti dapat menuliskan rumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah berikut:

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia?
2. Apakah Penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia?
3. Apakah *Work From Home* dan Penggunaan Teknologi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang dan identifikasi serta rumusa permasalahan di atas, adapun tujuan tujuan yang hendak dicapai peneliti dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *Work From Home* dan Penggunaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan di PT TOS Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari adanya penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi semua pihak baik yang terlibat dan mempunyai hubungan dengan penelitian maupun pihak yang di luar dari penelitian ini. Manfaat yang didapatkan secara teoritis maupun manfaat secara praktis dalam pengembangan keilmuan sebagai berikut

1. Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah sebuah manfaat yang diterima sebagai sebuah sumbangan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, lebih khusus lagi untuk jurusan manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Lebih jauh lagi, manfaat dari adanya penelitian ini adalah dapat menjadi sebuah referesni ataupun bahan pertimbangan dan acuan dalam melakukan penelitian dengan fokus mengenai variabel work from home dan penggunaan teknologi dalam memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

2. Praktis

Manfaat praktis dapat berguna untuk berbagai pihak internal maupun eksternal, adapun manfaat praktis yang dapat diterima dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Perusahaan

Dari adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebuah acuan atau dasar pengambilan keputusan oleh divisi sumber daya

manusia dalam penerapan kebijakan baru dan penggunaan teknologi yang dapat mempengaruhi hasil dan kinerja seorang karyawan.

b. Pembaca

Dari adanya penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat menjadi manfaat bagi pembaca dalam memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.

