

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Penyebarannya yang meluas menyebabkan seluruh dunia mengalami kepanikan dan mengakibatkan satu demi satu negara melakukan karantina wilayah (*Lockdown*) untuk memperlambat laju penularan virus. Kebijakan pemerintah dalam melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada bulan Maret 2020 mengakibatkan sejumlah perusahaan mengambil langkah menerapkan sistem *Work From Home* (WFH). Perusahaan yang bertempat di Jakarta mendapatkan dampak paling besar terhadap kebijakan PSBB itu sendiri. Salah satu perusahaan yang terdampak dengan kebijakan PSBB dan harus menjalankan sistem WFH salah satunya adalah PT Health Wealth International.

PT Health Wealth International adalah perusahaan MLM (*Multi Level Marketing*) yang bergerak dibidang penyediaan produk Kesehatan dan kecantikan. Perusahaan yang berada di Jakarta ini tentunya terkena dampak dari kebijakan pemerintah yaitu PSBB. Dinyatakan PSBB pada bulan Maret 2020, perusahaan ini menjalankan sistem WFH untuk semua karyawan selama dua bulan. Menurut informasi yang penulis dapat perusahaan ini menjalankan WFH penuh untuk karyawan kantor sedangkan karyawan bagian gudang berganti-gantian melaksanakan WFH karena tuntutan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilaksanakannya WFH. Informasi lain yang penulis dapat saat melakukan diskusi dengan informan, terdapat beberapa argumen yang berbeda, dimana ada informan

yang menyatakan bahwa kondisi WFH kurang mendukung, efektivitasnya tidak terlalu tinggi dikarenakan perubahan lingkungan, dan fokus kerja tidak semaksimal saat bekerja dari kantor. Seperti yang disebutkan (Roselyn et al., 2021) pada penelitiannya bahwa kinerja karyawan selama masa pandemi sangat dipengaruhi oleh keadaan di lingkungan kerja. Namun ada pula yang berargumen bahwa WFH menguntungkan bagi ibu pekerja karena dapat mengerjakan dua tugas sekaligus dari rumah.

Seorang informan menyebutkan bahwa seiring berjalannya waktu dengan kebijakan pemerintah, peraturan kantor pun menjadi fleksibel dimana misalnya jika status di Jakarta memasuki PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) *level 3* maka karyawan akan melaksanakan WFH sebanyak 50%, lalu jika status PPKM naik kembali ke *level 4* maka akan diberlakukan kembali WFH sebanyak 75%. Peraturan kantor yang fleksibel ini tak luput dari peran pemerintah, berdasarkan laman berita (Detikcom, n.d.) disebutkan bahwa Kondisi itu terjadi sejak pemerintah pusat mengurangi PSBB dan menerapkan *new normal* alias tatanan hidup baru ditengah pandemi Covid-19. Setelah masa perpanjangan PSBB di Jakarta berakhir pada 4 Juni 2020, Gubernur DKI Jakarta Anies Baswedan pun menerbitkan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 51 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan PSBB pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Sehat, Aman dan Produktif.

Usaha perusahaan untuk tetap stabil dalam masa pandemi tentu harus memperhatikan karyawan, dinamika organisasi atau perusahaan banyak bergantung pada karyawan sebagai pelaksana dalam menjalankan organisasi. Apabila dikaji

secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen yang ada dalam organisasi tersebut seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan harus berkonstentrasi pada beberapa aspek, salah satunya adalah sumber daya manusia (Hartati et al., 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan (Arianty, n.d.). Karyawan selaku MSDM yang menjalankan WFH tentunya merasakan perubahan yang terjadi dengan jam kerja ataupun kondisi kerja, lalu kini kembali bekerja di kantor (WFO) dengan menerapkan sistem *new normal*. Pada saat WFH terdapat beberapa karyawan mengeluhkan dengan adanya sistem WFH ini, informan merasa terdapat kurang maksimalnya hasil kerja dan jam kerja yang berantakan. Penelitian dari (Hartono & Rahadi, 2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan pada masa pandemi ini menurun secara signifikan. Namun dengan kembalinya bekerja di era *new normal* ini, bagaimana hasil kinerja karyawan? Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa yang terjadi dengan kinerja karyawan.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan berperan sebagai modal utama bagi setiap perusahaan. Modal yang dimiliki oleh setiap karyawan perlu dikelola agar tetap produktif dalam pekerjaannya. Tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang

mudah, karena karyawan memiliki pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda-beda (Arianty, n.d.).

Saat melaksanakan sistem WFH tentunya kondisi kerja karyawan berubah, seperti informasi yang didapat beberapa karyawan merasa kurang maksimalnya hasil kerjanya. Kondisi kerja yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Selama pandemi perusahaan pasti melewati beberapa masalah yang seperti permintaan yang naik turun, serta omset yang turun. Masalah yang perusahaan hadapi tentunya akan dirasakan oleh karyawan perusahaan itu sendiri, untuk mengurangi rasa kekhawatiran karyawan, PT Health Wealth International dengan tegas tidak mengambil jalan untuk mengurangi jumlah karyawan seperti kebanyakan perusahaan yang terus mengurangi jumlah karyawannya selama pandemi. Berdasarkan laman berita (uta45jakarta, n.d.) disebutkan bahwa Data Kemnaker RI tercatat hingga 2.8 juta korban PHK di era pandemi Covid-19. Bahkan Menkeu Sri Mulyani menyatakan ada 5 juta lebih pekerja ter-PHK.

Hal ini dilakukan PT Health Wealth International agar karyawan tidak merasa terganggu dengan masalah yang dihadapi perusahaan, sehingga tidak berpengaruh pula kepada hasil kerjanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Nawa et al., 2017). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, pemberian motivasi, dan kepuasan kerja karyawan (Nisa et al., 2018). Perusahaan yang mengambil langkah WFH tentunya harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang berkualitas di dapat dari karyawan yang berkualitas pula, karyawan yang

berkualitas merupakan karyawan yang memenuhi target atau sasaran perusahaan, upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yakni dengan terus memperhatikan keadaan karyawan yang tetap bekerja di masa pandemi ini. Selama menjalani WFH dan WFO di era *new normal* tentunya terdapat perubahan yang dirasakan oleh karyawan, perubahan itu termasuk ke dalam faktor lingkungan. Faktor lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, yang dimaksud lingkungan kerja disini termasuk ke dalam lingkungan fisik yang meliputi sarana dan prasarana, dan lingkungan non fisik yang meliputi suasana kerja dan hubungan kerja. Menurut Suwondo & Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja (sarana dan prasarana) yang memberikan pengaruh bagi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Health Wealth International yang telah menerapkan sistem WFH dan kini telah menjalani WFO di era *new normal* dengan judul “**Analisis Kinerja Karyawan di PT Health Wealth International pada masa Pandemi Covid-19**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat di ambil sebuah rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana kinerja karyawan di PT Health Wealth International selama menghadapi pandemi covid-19?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis kinerja karyawan PT Health Wealth International di masa pandemi covid-19 yang menjalankan WFH (*work from home*) dan WFO (*work form office*) di era *new normal*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di PT Health Wealth International.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk melakukan analisis mengenai apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat mengantisipasi jika nanti terjadinya pandemi dan perusahaan harus menjalankan WFH.
- c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menambahkan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada 1 variabel yaitu:

Y: Menurut (Nugroho, 2021) kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

Terhadap batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja karyawan.
2. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT Health Wealth International.
3. Penelitian ini difokuskan pada variabel kinerja karyawan di PT Health Wealth International.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan-batasan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori dan tinjauan Pustaka yang digunakan sebagai perbandingan untuk masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai data yang diperoleh dari hasil penelitian (deskripsi data), dan pembahasan atau diskusi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, dan saran.