

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perekonomian di seluruh Dunia sangat diguncang dengan adanya pandemi yaitu virus corona yang biasa disebut covid-19, awal mula virus ini ditemukan pertama kali di Kota Wuhan China menurut *World Health Organisation (WHO)*. *WHO* sementara menamai virus baru ini dengan *2019 novel coronavirus (2019-nCoV)* pada 12 Januari 2020, kemudian secara resmi mengubahnya menjadi corona virus (covid-19) pada 12 Februari 2020. Covid-19 merupakan penyakit yang menular sehingga penularannya menyebar secara global dengan begitu cepat dan signifikan hingga pada tanggal 2 Maret 2020 pemerintah mengumumkan untuk pertama kalinya terdapat dua kasus pasien positif covid-19 di Indonesia. Dengan parahnya pandemi covid-19 yang melanda Indonesia membuat pemerintah semakin tegas dalam mengeluarkan kebijakan dan menindak masyarakat yang masih tidak mematuhi peraturan dengan sanksi yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Sejak merebaknya pandemi covid-19 di Indonesia, pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk menekan penyebaran virus covid-19, yakni kebijakan pertama PSBB, kebijakan kedua PSBB Transisi, ke tiga PPKM Darurat dan ke empat PPKM Empat Level untuk saat ini, melalui Peraturan Menteri No. 1 Tahun 2021 (INMENDAGRI) Kebijakan Pemerintah tentang Kebijakan Pelaksanaan Masyarakat Indonesia Tingkat yang berbeda pembatasan kegiatan (PPKM) di setiap kota. Dampak dari pandemi covid-19 salah satunya

adalah adanya kerugian ekonomi baik di dalam negeri maupun luar negeri. Sebagian kegiatan ekonomi ini bergantung pada interaksi antar individu dan kelompok. Risiko penyebaran virus ini dan kerugian ekonomi negara harus ditangani dengan baik oleh pemerintah. Pesatnya penyebaran virus covid-19 membuat penanganannya semakin sulit, hal ini membuat pemerintah harus mengambil tindakan yang cepat untuk mengurangi terjadinya jumlah penularan. Jika saat ini ada kebijakan PPKM empat level semua kegiatan baik itu sistem, peraturan dan budaya kerja akan mengalami perubahan baik yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung. Pelaksanaan PPKM ini akan berdampak pada pembatasan kegiatan di luar rumah sehingga baik itu pemerintah, perusahaan mewajibkan seluruh pelaku usaha mempekerjakan karyawannya secara *work from home* di Indonesia.

Karyawan yang menerapkan *work from home* diharapkan dapat mempertahankan kinerja selama masa pandemi covid-19 ini (Kementerian Kesehatan, 2020). Kebijakan ini akan berdampak signifikan bagi karyawan, sebab karyawan yang awalnya bekerja di kantor mulai bekerja dari rumah. (Singh & Kumar, 2020) mengatakan bahwa pekerjaan kantor dan tinggal di rumah adalah hal yang berbeda pekerjaan yang membutuhkan waktu dan suasana khusus. Oleh karena itu, karyawan perlu menyesuaikan suasana *work from home*. Penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan tentunya akan memberikan dampak yang signifikan, baik yang bersifat negatif dan positif. Beberapa efek yang mungkin dirasakan saat *work from home* bagi para karyawan adalah rasa khawatir yang berlebihan, frustrasi, kebosanan, dan overthinking. Dampak negatif yang dirasakan

karyawan tentunya akan mengganggu kinerja dan produktivitas karyawan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Meski dalam keadaan pandemi covid-19 ini perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan agar dapat mencapai sesuai target tujuan perusahaan yang tidak mengganggu produktivitas kinerja karyawannya. Apalagi kinerja karyawan ini menjadi tolak ukur untuk mencapai keberlangsungan baik jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

Kinerja karyawan yang bisa dikatakan baik jika karyawan telah mencapai apa yang diinginkan perusahaan termasuk kedalam kebijakan perusahaan. Misalnya dapat dilihat dari karyawan yang telah mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin, karyawan mampu memenuhi target perusahaan, atau visi misi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Maka banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya itu sendiri sebagai tenaga kerja yang berkualitas dengan adanya covid-19 akan lebih sulit untuk mengatur dan mengelolanya. Untuk bisa tercapai efektifitas dan efisiensi perusahaan harus melakukan sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik untuk mengatasi adanya kebijakan baru saat pandemi.

Work from home merupakan konsep dimana pekerja melakukan pekerjaannya ditempat selain ditempat kerja/kantor menggunakan alat bantuan alat komunikasi untuk berhubungan dengan rekan kerja lainnya. Dengan adanya kemajuan dibidang teknologi di era saat ini telah membantu merubah tatanan kerja

budaya organisasi pada masa kini, dimana organisasi dituntut untuk melakukan transformasi dari segala aspek untuk menciptakan seni manajemen keunggulan seni bersaingnya. Perkembangan teknologi serta informasi berdampak dibanyak aspek selain organisasi, mirip gaya hidup serta kehidupan sosial warga juga sudah berubah hal inilah yang mengakibatkan *work from home* berjalan menggunakan teknologi.

Konsep *work from home* sendiri sudah dicetuskan semenjak tahun 1973, yang dipublikasikan melalui *The Telecommunications-Transportation Trade off* oleh Jack Niles (Beauregard et al., 2013). Niles menyampaikan bahwa kemajuan asal teknologi telekomunikasi yang terdapat bisa dipergunakan untuk memperbolehkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dirumah. Selain itu diluar negri seperti di Australia pernah dilakukan penelitian terkait *work from home* yang dilakukan oleh para pekerja di Australia. Hal ini menunjukkan bahwa konsep *work from home* yang dilaksanakan di negara lain merupakan konsep yang telah menjadi keliru menjadi satu budaya kerja. Sehingga pekerja yang melakukan *work from home* telah terbiasa dengan pelaksanaannya, untuk pelaksanaan di Indonesia masih terbilang umum yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini dikarenakan untuk *work from home* di Indonesia itu sendiri dilakukan secara kondisional, *work from home* kondisional ini terjadi dikarenakan adanya pandemi yang mengharuskan perusahaan untuk merubah cara budayanya. Dalam skema PPKM kegiatan masyarakat dibatasi untuk perkantoran/tempat kerja menerapkan *work from home* sebesar 75% dan *work from office* sebesar 25%.

Organisasi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian pada kepuasan pekerjaan yaitu *work life balance* dan kebutuhan pokok lainnya seperti gaji dan sarana pekerjaan (Saina dkk., 2016). Sejalan dengan penelitian Crosbie & Moore (2004) dalam Panji Galih Anugrah dan Aji Bagus Priyambodo (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat memberikan kepuasan dan kesehatan psikis yang lebih baik bagi pekerja atau karyawan. Vyas & Shrivastava (2017) berpendapat bahwa *work life balance* mengarah pada individu yang memiliki waktu lebih dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi. Misalkan memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hubungan yang baik dengan keluarga teman kerja, serta dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Menurut Larasati dkk., (2019) *work life balance* pada dasarnya merupakan cara untuk karyawan dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu menurut Lumonon (2019) *work life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi.

Work from home yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut dari imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana bogor Jawa Barat tanggal 15 Maret 2020. Sehingga Kota dan Kabupaten Tasikmalaya menetapkan serta menerapkan kebijakan PPKM untuk meminimalisir terjadinya peningkatan virus covid-19 yang mematikan, sehingga dengan kebijakan tersebut akan berdampak pada kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memberlakukan

kebijakan *work from home* pada sebagian karyawannya untuk mencegah terjadinya penularan covid-19.

Perusahaan Daerah yang memberlakukan kebijakan *work from home* di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya salah satunya yaitu PD. BPR Artha Galunggung. PD. BPR Artha Galunggung merupakan Perusahaan Daerah Kabupaten Tasikmalaya sebagai mitra usaha rakyat. Agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik maka adanya pembinaan karyawan yang perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya lebih optimal. *Work from home* ini adalah kebijakan pertama kali yang diterapkan di PD. BPR Artha Galunggung tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan yang menurun karena tidak bisa menyeimbangkan yang semulanya bekerja di kantor kini bekerja di rumah. Diperkuat dengan adanya salah satu karyawan di PD. BPR Artha Galunggung yang terjangkit covid-19 yang mengharuskan dilaksanakan sistem *work from home*. Dengan adanya *work from home* cara bekerja karyawan di PD. Artha Galunggung akan berbeda dari sebelumnya, karyawan akan bekerja di rumah dan harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan rumah baik dari segi eksternal internalnya.

Berdasarkan wawancara kepada HRD PD. BPR Artha Galunggung pra penelitian fenomena yang terjadi di PD. BPR Artha Galunggung karyawan yang melakukan *work from home* dan *work from office* di bagi menjadi dua yaitu 50% *work from home* dan 50% *work from office*. Kebijakan tersebut untuk mencegah terjadinya covid-19 di lingkungan perusahaan. Kinerja karyawan di PD. BPR Artha Galunggung masih belum bisa maksimal dengan pemberlakuan kebijakan

work from home karena masih ada beberapa karyawan yang kurang bisa mengatur antara pekerjaan rumah maupun kantor terkhusus pada karyawan wanita. Ditandai dengan hasil data karyawan saat *work from home* yaitu adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Selama *Work From Home*
Di PD. BPR Artha Galunggung

No	Keterangan	Persentase
1.	Kehadiran karyawan saat melakukan <i>work from home</i>	42%
2.	Pegawai yang kurang ahli dalam teknologi (gaptek)	10%
3.	Jaringan internet yang kurang stabil	45%
4.	Karyawan kesulitan beradaptasi saat <i>work from home</i>	16%
5.	Capaian kinerja :	
	2018	92%
	2019	85%
	2020	78%
	2021	85%

Sumber : PD. BPR Artha Galunggung

Hasil data karyawan selama *work from home* di PD. BPR Artha Galunggung pada tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan selama *work from home* yang paling signifikan yaitu dari capaian kinerja di PD. BPR Artha Galunggung. Tahun 2018 capaiannya sangat baik karena di atas 90% namun terdapat penurunan sejak tahun 2019 tetapi masih mencapai target meski tidak maksimal karena di atas 80%. Pada tahun 2020 persentasenya yaitu sebesar 78% hal ini menunjukkan bahwa capaian dalam kinerjanya turun sebesar 7% yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan, kemudian tahun 2021 yaitu sebesar 85%, mengalami peningkatan sebesar 7% dari tahun sebelumnya, maka 2021 sudah mencapai target yang telah ditentukan. Jadi terdapat penurunan dan kenaikan capaian kinerja dalam setiap tahunnya sebesar 7%.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian yang diberi judul “**PENGARUH *WORK FROM HOME (WFH)* DAN *WORK LIFE BALANCE (WLB)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (SUATU PENELITIAN TERHADAP KARYAWAN NON MANAJER PD. BPR ARTHA GALUNGGUNG).**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh *Work From Home (WFH)* dan *Work Life Balance (WLB)* Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana *Work From Home (WFH)* Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galungung?
2. Bagaimana *Work Life Balance (WLB)* Karyawan Non Manajer Di BPR Artha Galungung?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galungung?
4. Bagaimana Pengaruh *Work From Home (WFH)* dan *Work Life Balance (WLB)* Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galungung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work From Home (WFH)* Pada Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galunggung.
2. *Work Life Balance (WLB)* Pada Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galunggung.
3. Kinerja Karyawan Pada Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galunggung.
4. Pengaruh *Work From Home (WFH)* dan *Work Life Balance (WLB)* Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Karyawan Non Manajer Di PD. BPR Artha Galunggung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu pengetahuan:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pembahasan tentang Pengaruh *Work From Home (WFH)* dan *Work Life Balance (WLB)* Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi, untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, pengalaman dan memperdalam pemahaman penulis mengenai tentang Pengaruh *Work From Home (WFH)* dan *Work Life Balance (WLB)*

Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Karyawan Non-Direktur Di PD. BPR Artha Galunggung, sehingga dapat membandingkan ilmu yang diterapkan pada saat perkuliahan dengan yang ada di lapangan.

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan dalam kebijakan pada saat pandemi covid-19.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sekiranya diharapkan sebagai informasi yang dapat memberikan manfaat untuk dapat dijadikan bahan perbandingan, petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama atau untuk penelitian lanjutan atau sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

c. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan Universitas Siliwangi khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan untuk memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD. BPR Artha Galunggung yang ada di Tasikmalaya dengan alamat kantor pusat di Jl. Siliwangi No. 12, Tugujaya, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia, 46122.

