

## ***Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19***

**Adi Krisnanto Hartono** <sup>(1)</sup>  
**Dedi Rianto Rahadi** <sup>(2)</sup>

*President University* <sup>(1)(2)</sup>

*adikrisnanto11@gmail.com* <sup>(1)</sup>  
*dedi1968@president.ac.id* <sup>(2)</sup>

### **ABSTRACT**

*During this pandemic period, of course, there are very significant changes in many fields. One of them is in the economic sector, with this pandemic, almost all companies have made changes in their activities. One of the company's activities in responding to this pandemic is by conducting WFH (Work From Home). In a company, of course the most influential resource is the human resource. The success of the company in carrying out its activities is influenced by the performance of the company's employees. The author takes the object of the employees PT. Sayap Mas Utama. Therefore, the authors conducted a study to determine the performance of employees employed at home during the Covid 19 pandemic. The method used by the author is a qualitative method, namely by interviewing informants to obtain the information needed in this study. The results and analysis obtained from this study and the conclusions obtained are that the performance of employees who were employed at home during this pandemic period decreased their work performance significantly.*

---

**Keywords:** *Work at home; Covid 19 Pandemic; Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Di masa pandemi ini tentunya terjadi perubahan yang sangat signifikan di berbagai bidang. Salah satunya di bidang ekonomi, dengan adanya pandemi ini hampir seluruh perusahaan melakukan perubahan dalam aktivitasnya. Salah satu aktivitas perusahaan dalam menyikapi pandemi ini yaitu dengan melakukan WFH (*Work From Home*). Dalam suatu perusahaan tentu sumber daya yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam melakukan kegiatannya dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Penulis mengambil objek terhadap karyawan PT Sayap Mas Utama. Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui Kinerja Karyawan Yang Dipekerjakan Di Rumah Pada Masa Pandemi Covid 19. Metode yang dilakukan penulis adalah metode kualitatif yaitu dengan mewawancarai informan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Hasil dan analisis yang didapat dari penelitian ini serta kesimpulan yang didapat adalah bahwa Kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah pada masa pandemi ini menurun kinerja kerjanya secara signifikan.

---

**Kata kunci:** *Bekerja di rumah; Pandemi Covid 19; Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Di tahun 2020 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama covid 19. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah (*Work From Home*). Setiap Perusahaan pasti mempunyai tujuan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak berbagai faktor-faktor yang terlibat dalam pencapaian tersebut. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia.

Selain itu setiap perusahaan juga membutuhkan tenaga dan pikiran yang berasal dari sumber daya manusia. Untuk menunjukkan tenaga dan pikiran SDM harus mampu menunjukkan kinerja kerjanya kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Dewi dan Darma, 2017; Wiandari dan Darma, 2017).

Beberapa para ahli menjelaskan Dingel dan Neiman (2020) mendefinisikan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pernyataan yang dipaparkan Nawawi dengan Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak (2015:131) kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

Menurut Prawirosentono (2015:87), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya, kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Dimensi yang dimiliki pekerjaannya kinerja karyawan dapat memicu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik dapat memaksimalkan, yang juga menjadikannya lebih unggul dari para pesaing.

Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan di masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan Latar belakang yang telah dipaparkan maka, penulis membuat suatu rumusan masalah yaitu Bagaimana Kinerja Karyawan Yang Dipekerjakan Di Rumah (WFH) Pada Masa Pandemi Covid 19

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif. Menurut Denzim & Lincoln (1994), Patton (2002) menuturkan bahwa penelitian kualitatif merupakan studi yang menggunakan dan mengumpulkan beragam studi kasus bahan empiris, pengalaman pribadi, introspektif, ceritera kehidupan, dan wawancara. Penulis menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh jawaban dari beberapa informan. Penulis melakukan wawancara kepada beberapa informan yang merupakan karyawan WFH dari PT Sayap Mas Utama. Penulis mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut :

No	Pertanyaan
1	Apakah pekerjaan anda terganggu saat terjadi pandemi Covid 19 ini?
2	Apakah anda nyaman bekerja secara online?
3	Apa yang anda lakukan saat sedang bekerja secara online?
4	Apakah anda menyelesaikan tugas anda secara tepat waktu?

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap para informan, penulis mendapat jawaban yang berbeda-beda dari setiap informan. Penulis menanyakan Apakah pekerjaan anda terganggu saat terjadi pandemi Covid 19 ?, sebagian jawaban informan tersebut terganggu dengan adanya pandemi seperti ini alasannya karena mereka sulit untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Pertanyaan kedua yang diajukan penulis adalah Apakah anda nyaman bekerja secara online ? sebagian besar dari informan tersebut menjawab bahwa mereka tidak nyaman saat bekerja online dikarenakan jaringan yang suka putus dan koneksi internet yang lambat.

Pertanyaan ketiga Apa yang anda lakukan saat bekerja online sebagian dari informan menjawab sering ketiduran, hanya fokus ke zoom, meeting, dan membaca berita. Pertanyaan yang terakhir Apakah anda menyelesaikan tugas anda dengan tepat waktu sebagian menjawab tidak tepat waktu, tetapi ada juga yang menjawab tepat waktu. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dan dikaitkan dengan pendapat para ahli yaitu kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:67). Penulis menganalisis bahwa kinerja karyawan di masa pandemi ini menurun kinerjanya dalam hal bekerja dan melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di area perkantoran sekarang semuanya dilakukan di rumah masing-masing karyawan. Selain itu menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya dan koneksi internet yang tidak stabil.

Dalam bekerja secara online karyawan juga mudah merasa lelah yang disebabkan menghadap laptop atau handphone secara terus menerus yang mengakibatkan mudahnya terjadi kelelahan. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan ini produktivitas dari perusahaan juga ikut menurun sehingga keefisienan suatu perusahaan juga ikut menurun. Penurunan produktivitas perusahaan ini juga dapat mengakibatkan kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan secara optimal. Sehingga kinerja kerja yang menjadi keunggulan suatu perusahaan sekarang tidak dapat dijadikan pedoman. Dari hal di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah pada masa pandemi covid 19 ini menurun kinerjanya secara signifikan.

## **PENUTUP**

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis melalui pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah (WFH) pada masa pandemi covid 19 ini menurun kinerjanya secara signifikan dibandingkan dengan sebelum pandemi terjadi. Hal ini terjadi karena pada masa pandemi ini aktivitas semuanya dilakukan bukan dikantor melainkan tempat-tempat seperti rumah dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Dingel, J., and B. Neiman. (2020). *How Many Jobs Can be Done at Home?* BFI White Paper, Becker Friedman Institute.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions, *International Journal of Learning & Development*, **4** (2): 120–140.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.Y. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riani, A.L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.