

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 beberapa Negara di dunia dihebohkan karena Pandemi global yakni *Corona Virus Disease* (COVID-19). Serangan virus ini berdampak besar pada kehidupan manusia di berbagai negara di dunia termasuk dari segi aspek Ekonomi, Kesehatan, Politik dan Keamanan. Hal ini telah menyebabkan perubahan metode kerja dan interaksi manusia dalam organisasi perubahan system kerja yaitu transformasi organisasi dalam memberikan pekerjaan terhadap karyawannya melalui tidak bekerja dari kantor tetapi bekerja dari rumah. Menurut Mustajab dalam Ricardo (2020) Konsep *work from home* ini telah menjadi bahan diskusi dan studi yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa tahun silam, namun fenomena ini baru terjadi pada saat Pandemi COVID-19 dan langkah alternatif dari berbagai organisasi perusahaan untuk tetap menjaga produktivitas kerja karyawan.

Pada bulan Februari 2020 di Negara Indonesia sudah ditemukan orang yang terinfeksi virus ini hingga saat ini sudah mewabah pada berbagai daerah di Indonesia dilihat dari data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia kasus terinfeksi sudah mencapai 72.347 dan sebanyak 33.529 pasien sembuh dan sebanyak 3469 pasien meninggal dunia tercatat 10 Juli 2020 dan dipastikan terus bertambah hingga virus tersebut dapat ditangani dan diselesaikan. Dilansir dari "*World Health Organization*" atau Badan Kesehatan Dunia virus ini awalnya ditemukan di Wuhan, Cina pada bulan Desember 2019. Virus ini dapat menyebar kepada orang lain melalui semprotan air liur, bersin, batuk hingga buang napas. Ketika sudah terkena virus covid-19 dianjurkan mengisolasi diri, berkomunikasi dengan keluarga atau masyarakat.

Sehingga sangat berguna dalam menjaga jarak hingga lebih dari 1 meter dari orang yang terjangkit virus Corona. (<http://kasusCovid19.tribunnews.com>) diakses pada 20 September 2020.

Dengan adanya pandemi ini, secara tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas Perusahaan, umumnya perusahaan mengurangi produktivitasnya melalui keputusan Gubernur pada masing-masing daerah seperti adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sebagai upaya mencegah penularan virus ini. Di mana setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah terkecuali ada kepentingan yang mendesak dan beberapa usaha yang tetap beroperasi pada masa PSBB yaitu warung atau toko yang menjual kebutuhan pokok dan kesehatan. Ketika diberlakukannya PSBB membuat Perusahaan memperkerjakan karyawan atau pegawainya di rumah atau "*Work From Home*" merupakan perubahan dan pengalihan yang sebelumnya karyawan BJTI Port Surabaya bekerja di kantor namun selama pandemic ini menjadi bekerja di rumah. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan BJTI harus dilakukan karyawan di rumah.

Work From Home disebut juga sebagai konsep bekerja dimana karyawan tidak harus pulang pergi ke satu tempat kerja tetapi dilakukan dengan *telecommuting* dengan melakukan pekerjaan jarak jauh. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi semakin memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas di luar tempat kerja jika memang konektivitas internet lebih baik atau memadai, computer, laptop dan alat teknologi yang lebih *user-friendly*. Bekerja dari rumah adalah hasil dari teknologi yang semakin modern yang mengakibatkan peningkatan kredibilitas yaitu penggunaan internet untuk *Web Conferencing*, *Voice Mail*, dan *Fax* yang membuat pekerjaan gampang dan sederhana. *Research* yang sudah diteliti oleh Richardson dkk, (2017) yaitu sisi positif bekerja dari rumah adalah para karyawan

sesuai dengan kenyamanannya dalam memulai pekerjaannya. Peneliti juga menambah bahwa dampak *negative* seperti keterlambatan pekerjaan dan tidak ada penyerahan tugas atau pekerjaan pada waktu yang akan terjadi.

Bagi banyak organisasi dapat menjadi keuntungan dengan kebijakan tersebut dimana banyak biaya yang dapat dipangkas seperti biaya listrik gedung, mess karyawan dan fasilitas penunjang kerja lainnya. Namun tentunya bukan tanpa risiko, yang sering terjadi yaitu saling ketidakpercayaan yang timbul antara atasan dengan bawahan karyawan BJT Port Surabaya terhadap tingkat kerja karyawan hal itu dibuktikan ketika sedang berada di rumah sangat penting disepakati oleh karyawan dan Manager ataupun semua pihak menampilkan bahwa kepercayaan kepada orang lain harus didasarkan pada harapan bahwa karyawan tersebut dapat mengambil tindakan yang tepat dan penting, kepercayaan suatu hubungan dalam bertumbuh atau gagal tergantung dari dasar kepercayaan pada diri seseorang. Pertimbangan seorang Manager dalam menjalankan *Work From Home* dengan tujuan tetap menjaga produktivitas staff, karyawan yang akses bertempat tinggal jauh dari kantor, melihat besarnya pengaruh produktivitas terhadap Perusahaan sangat penting dapat pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. sangat tepat dalam mengagapai produktivitas karena terdapat penghematan biaya dan waktu pada kendaraan karena jarak tempuh dari tempat tinggal ke kantor dengan jarak yang jauh sehingga sangat diuntungkan hasil penelitian menurut De Vos (2015).

Setiap perusahaan memiliki strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang memuaskan. SDM menjadi tolak ukur yang telah ditetapkan untuk pencapaian apa yang ditelaah ditargetkan oleh perusahaan, karena memiliki sumber daya manusia

yang handal akan sangat berpengaruh terhadap input dan output yang dihasilkan dan tertata sesuai yang diharapkan.

Seperti saat ini perusahaan harus dapat mempersiapkan strategi dalam menghadapi tantangan bisnis yang sekarang semakin ketat dan manusia dengan struktur organisasi sangat berdampak dalam kelangsungan organisasi, dibutuhkan perubahan mengambil langkah seperti “planning, organization, actuating, dan controlling” dalam upaya menerapkan perubahan yang dapat menghadapi persaingan ketat seperti saat ini.

Namun, bukti tentang kebijakan bekerja dari rumah masih kurang untuk mempengaruhi upaya produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas kerja staff berdampak besar pada suatu bisnis atau organisasi. Kualitas produktivitas yang bagus memiliki benefit untuk perusahaan maupun karyawan karena apabila produktivitas kerja karyawan tidak mengalami peningkatan dengan persaingan yang semakin ketat maka perusahaan tidak akan dapat berkembang apalagi di dalam dunia bisnis. Produktivitas kerja berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam pencapaian Visi dan Misi nya.

Menurut penelitian Zongjun (2019) mengatakan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lokasi kerja seperti kebisingan, peralatan kerja, suasana bekerja, jadwal kerja, telecommuting akan mempengaruhi tingkat kerja karyawan jika karyawan tinggal dengan suasana kerja yang nyaman akan dapat mendapatkan hasil kerja yang memuaskan tetapi jika situasi kerja yang buruk maka produktivitas kerja menurun dari target yang ditentukan. Dan penelitian yang dilakukan Mohanti (2014) perusahaan yang dapat memelihara lingkungan kerja dapat membuat rasa nyaman pada karyawan dan karyawan tetap setia berada di perusahaan yang dapat memberikan lingkungan kerja

yang positif karyawan juga merasa pekerjaannya berharga dan mendapat perhatian dan perusahaan harus fokus pada manajemen lingkungan kerja untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik.

Mencakup manajemen yang efisien, teknologi, tantangan, pengakuan, dan kejelasan pekerjaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Jika tujuan yang ditetapkan terlalu rendah, pekerja akan mencapai hasil yang rendah kinerja yang paling baik ditentukan oleh hasil dan apakah karyawan memenuhi tolak ukur atau target. Kunci agar bekerja dengan baik meskipun bekerja dari jarak jauh yaitu dengan menetapkan target dan strategi dengan jelas serta spesifik. Oleh karena itu, sangat penting atasan mengembangkan kebijakan tempat kerja untuk memberikan pedoman yang jelas dan tantangan yang dialami karyawan.

Waktu dan tempat yang fleksibilitas menurut McCloskey (2018), namun memiliki kekurangan seperti tingkat produktivitas kerja kurang baik dan sistem pengawasan yang kurang maksimal oleh manajer. Sedangkan penelitian dari Lipper (2019) namun, selain memiliki kekurangan hasil studi juga menunjukkan bahwa memberikan fleksibilitas dan keleluasaan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya tanpa diawasi oleh manajer atau atasannya.

Sedangkan Narpati dalam Larson et al. (2020: 12) juga mengemukakan penyebab lain menurunnya produktivitas kerja selama pandemi yaitu kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga menyebabkan hilang motivasi kerja, fokus hilang karena banyaknya penghalang atau pengganggu yang membuat para karyawan kehilangan fokus atau konsentrasi terhadap tugasnya sering terjadi miskomunikasi dan masalah keamanan data.

Dalam penelitian Simarmata (2020) melakukan penelitian dengan topik “pengaruh *work from home* terhadap produktivitas dosen politeknik negeri Ambon” dengan responden sebanyak 37 dosen. Dalam penelitian ini dilakukan dengan *method* quantitative melalui penyebaran kuesioner yang mendapatkan hasil bahwa “work from home” terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Politeknik Negeri Ambon.

PT. BJTI (Berlian Jasa Terminal Indonesia) Port Surabaya merupakan anak perusahaan dari PELINDO III bergerak di bidang jasa ke pelabuhan yang sudah memiliki sertifikasi yang handal dan terpercaya dari bukti bahwa BJTI sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP) dari Menteri Perhubungan melalui Keputusan Menteri Perhubungan RI Nomor : KP.410 Tahun 2010. Hal ini mencerminkan bahwa SDM nya sudah bagus karena sudah dipercaya.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia yaitu perusahaan yang kreatif yang mengutamakan sumber daya manusia yang terampil dengan menciptakan SDM berkualitas karena perusahaan mendorong supaya bisa menghasilkan pelayanan dan output yang maksimal. Pada akhir tahun ada kendala yang menghambat perkembangannya ditambah masa pandemi saat ini sehingga hal tersebut sangat dikhawatirkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari data absensi pada suatu Perusahaan Berlian Jasa Terminal Indonesia Port pada tahun 2020 ditemukan bahwa angka keterlambatan pada bulan Januari hingga September 2020 yakni:

Tabel 1.1 Keterlambatan Staff PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
Januari	147
Februari	124
Maret	134

April	114
Mei	157
Juni	105
Juli	130
Agustus	125
September	105

Sumber : Bagian Personalia/SDM BJTI Surabaya, Oktober 2020

Dari hasil rekapan absensi karyawan BJTI Surabaya selama bulan Januari sampai September 2020 terlihat tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi perbulannya. Tingkat keterlambatan merupakan kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan produktivitas kerja. Peningkatan data keterlambatan pastinya mengurangi jam kerja per hari yang bisa digunakan melaksanakan kegiatan lainnya. Hal itu dibuktikan dari pernyataan Ibu Yeni selaku manager SDM bahwa dari karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Port Surabaya terdapat kegiatan mendesak diluar dari pekerjaan, mengurus bayi yang masih kecil dan jaringan internet yang tidak stabil sebelum bekerja dari rumah sehingga menyebabkan keterlambatan yang cukup tinggi.

Work from Home adalah strategi yang dianut oleh banyak organisasi dengan bekerja dari rumah upaya untuk meningkatkan produktivitas pada masa pandemi setiap perusahaan mempunyai kebijakan sendiri dengan menerapkan seminggu sekali dan terdapat dua tim bekerja secara bergiliran bekerja di rumah dan kantor teruntuk staff yang kurang fit dan sakit dipersilahkan untuk bekerja di rumah ataupun beberapa hari karena keperluan penyemprotan disinfektan. Bekerja dari rumah pasti memiliki pekerjaan atau kewajiban tetapi pelaksanaannya terdapat kendala, kekurangan bahkan tantangan karena ada beberapa pekerjaan yang tidak semua bisa dilakukan di rumah. Banyak kendala terdapat pada "*work from home*" contoh gangguan lingkungan keluarga, koordinasi, komunikasi sesama karyawan, alat-alat

kantor dan lain sebagainya. Terlihat dari data tentang target dan realisasi pada bulan Juni hingga September 2020 PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Port Surabaya yaitu :

Tabel 1.2 Target dan Realisasi BJTI Port Surabaya Tahun 2020

Bulan	Target	Realisasi
Juni	425.470.922	218.979.907
Juli	425.470.922	205.836.853
Agustus	425.470.922	118.473.440
September	425.470.922	99.321.263

Sumber : Bagian Personalia/SDM BJTI Surabaya

Berdasarkan dari tabel diatas terjadi penurunan dari target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan hal itu dibuktikan dari survey awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Port Surabaya bahwa kenyataannya *work from home* tidak menjadi solusi yang efektif dimasa pandemi karena terdapat masalahnya pada tugas dari karyawan. Bekerja dari rumah dengan lingkungan kerja, gangguan stres dan keluarga yang kurang kondusif dapat menimbulkan dampak negatif yaitu menurunnya produktivitas kerja

hingga target yang sudah ditetapkan tidak tercapai dengan maksimal. Sehingga hal itu sangat perlu diperhatikan dan harus dihindari dengan konsep yang jelas sesuai keputusan atasan kepada staff Masalah *work from home* yang terdapat pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) adalah

1. Sebanyak 75% tertantang. Hal itu dibuktikan dari karyawan yang sudah menikah lalu yang masih memiliki anak kecil serta sekaligus membimbing anak sekolah online sehingga meningkatkan tugas karyawan.

2. Tugas dikerjakan tidak maksimal hal itu dibuktikan dari fasilitas kerja dan teknologi yang kurang memadai di rumah.
3. Masih ada dari karyawan yang tidak memiliki ruangan khusus bekerja. Jika bekerja dari kamar tidur atau gangguan dari keluarga sulit konsentrasi dan semangat kerja juga pasti menurun.
4. Jaringan internet yang tidak stabil saat mengadakan rapat hal itu dibuktikan dari karyawan yang bertempat tinggal di daerah yang memang sering terkendala dengan sinyal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Peneliti menyimpulkan untuk meneliti dari permasalahan tersebut yang berjudul **“Analisa Dimensi Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia di Masa Pandemi Covid-19.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Time* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
2. Apakah *Room* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
3. Apakah peran sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?
4. Apakah *Time*, *Room* dan peran sosial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan hendak diperoleh pada penelitian sama dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Time* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah *Room* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah peran sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah *Time*, *Room* dan peran sosial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian mampu menyatakan informasi bermanfaat dan evaluasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BJTI Surabaya.

2. Bagi Penulis

Dapat bermanfaat bagi penulis dan menambah pengetahuan serta menambah wawasan penulis terhadap suatu masalah yang terjadi pada perusahaan dalam hal produktivitas kerja pada staff.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa dijadikan referensi serta menjadi bahan masukan sebagai tambahan informasi yang acuan nya pada peningkatan dan pengembangan ilmu yang berhubungan pada penelitian.

4. Bagi Akademis

Dapat dijadikan acuan pembelajaran serta bahan referensi sebagai tambahan informasi bagi peneliti yang tertarik dengan topik penelitian tersebut.