

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di tahun 2020 yang lalu, terdapat sebuah wabah yang mengakibatkan seluruh dunia menjadi sangat terganggu. Wabah itu terjadi karena terdapatnya virus Covid 19. Akibat wabah ini, kegiatan di seluruh negara menjadi sangat kacau. Kegiatan di berbagai sektor menjadi kacau, termasuk juga sector ekonomi. Hampir seluruh perusahaan di berbagai belahan dunia menurun pendapatannya secara sangat parah dari adanya wabah ini. Selain itu, aktivitas atau kegiatan di setiap kantor juga harus dibatasi, di mana setiap kantor harus mengutamakan protokol kesehatan yang ketat. Bahkan, akibat kebijakan protokol kesehatan ini, mengakibatkan banyak perusahaan harus membuat kebijakan bekerja dari rumah bagi setiap karyawannya untuk menghindari penyebaran virus ini. Walaupun demikian, tidak semua perusahaan bisa memberikan kebijakan bekerja dari rumah karena ada beberapa sektor pekerjaan yang memang harus bekerja di lapangan ataupun kantor. Ada juga perusahaan yang mengeluarkan kebijakan *Hybrid*, di mana karyawan harus bekerja dalam 2 metode, yaitu bekerja di rumah dan juga ada waktu khusus untuk bekerja di kantor sesuai dengan perjanjian antara perusahaan dan karyawan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan sesuatu yang disebut sumber daya manusia (SDM). Begitu juga sebaliknya, SDM atau karyawan juga pasti

sangat membutuhkan perusahaan untuk bisa mendapatkan penghasilan. Kinerja dalam suatu perusahaan, terdapat karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan terdapat pula yang kurang baik. Hal ini tergantung dengan kepribadian serta kompetensi setiap individu. Semua perusahaan pasti ingin mendapatkan karyawan yang mempunyai performa yang sangat baik. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan akan berpengaruh pada baiknya kualitas pekerjaan beserta besaran pekerjaan yang bersesuaian dengan standar (Dewi dan Darma, 2017; Wiandari dan Darma, 2017).

Bagi Mangkunegara (2015:67), definisi kinerja yang baik ialah hasil suatu pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka, baik itu dari sebuah organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, yang diberikan kepadanya. Ada suatu hubungan yang erat antara tanggung jawab dari setiap individu dan juga kinerja yang baik. Bagi Simanjuntak (2015:131) kinerja ialah sebuah suatu akibat dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Ia juga menegaskan bahwa kinerja karyawan ada kaitannya dengan taraf keberhasilan mengenai suatu tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan Prawirosentono (2015:87), kinerja merupakan suatu capaian yang diperoleh individu ataupun sekelompok individu dalam sebuah lembaga selaras dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada tiap-tiap mereka dalam memmanifestasikan kehendak lembaga yang berkenaan dengan cara yang adil dan bersesuaian dengan etika dan moral. Menurut berbagai gagasan di atas, kesimpulannya adalah kinerja erat kaitannya dengan hasil

yang dimanifestasikan oleh individu (pegawai) ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan bisa dilihat dari kualitas serta kuantitas kerja yang diwujudkan oleh tiap-tiap orang maupun orang-orang secara kolektif. Baiknya kinerja pegawai dapat menimbulkan sebuah persaingan yang sehat antara perusahaan untuk menciptakan kualitas-kualitas yang baik. Perusahaan yang dengan performa pegawai yang baik bisa mengoptimalkan kualitas perusahaan dan membuat perusahaan lebih unggul ketimbang kompetitor.

Yayasan Adipurna Inovasi Asia merupakan penyedia *online education* platform berbasis komunitas untuk menyediakan pendidikan terintegrasi yang terletak di Jakarta Timur. Pada karyawan magang Yayasan Adipurna Inovasi Asia ada beberapa yang melakukan *Work from home* sejak tanggal 27 Agustus 2021 hingga saat ini. Kebijakan ini dilakukan untuk memenuhi syarat protokol kesehatan selama pandemi Covid 19 ini.

Bekerja dari rumah tetap memiliki tanggung jawab yang serupa dengan melakukan pekerjaan di kantor. Akan tetapi, implementasi *Work from home* (WFH) ternyata memiliki kendalanya sendiri, karena tak semua pekerjaan bisa dijalankan melalui rumah. Hal ini ada hubungannya dengan komunikasi dan fasilitas yang dimiliki oleh individu.

WFH yang dengan cara tidak langsung bisa memengaruhi performa karyawan sebagai misal lengkap tidaknya fasilitas untuk bekerja dan berkomunikasi, distraksi lingkungan sekitar rumah, dan lain-lain. Oleh sebab

itu, dibutuhkan strategi khusus guna melakukan antisipasi dan mengatasi hambatan yang dijumpai.

Pada penerapan WFH ini akan diteliti mengenai pengaruh WFH pada karyawan magang di Yayasan Adipurna Inovasi Asia. Akan ditelusuri apakah kebijakan WFH ini akan membawa suatu pengaruh / dampak bagi karyawan magang yang ada di Vocasia secara signifikan atau tidak. Mulai dari beban kerja yang diberikan, fasilitas yang didapatkan, tingkat kepuasan dan kebahagiaan ketika bekerja serta beberapa faktor lainnya akan ditelusuri secara mendalam melalui proses penelitian yang panjang.

Berpijak dari latar belakang dan jabaran di atas, peneliti termotivasi untuk melaksanakan riset dengan judul “HUBUNGAN *WORK FROM HOME* BAGI KINERJA KARYAWAN MAGANG DI YAYASAN ADIPURNA INOVASI ASIA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang persoalan tersebut, peneliti memformulasikan masalah di bawah ini:

1. Apakah *Work from home* berhubungan dengan Kinerja karyawan?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam pembatasan masalah itu, penulis memberikan batasan agar tidak menyimpang, batasan masalahnya yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi pada Hubungan Hubungan *Work from home* Bagi Kinerja Karyawan Magang Di Yayasan Adipurna Inovasi Asia

2. Membatasi masalah ini dengan memfokuskan pada dua variabel:

- a. *Work from home*
- b. Kinerja Karyawan

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Riset ini ditujukan untuk mengidentifikasi hubungan *Work from home* dengan Kinerja karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Riset ini hendaknya bisa memberi utilitas untuk semua pihak yang berkepentingan di bawah ini:

##### **1. Bagi Peneliti**

Riset ini hendaknya bisa memperkaya ilmu pengetahuan bagi peneliti baik secara teori maupun praktek, dan berdaya guna sebagai referensi bagi mahasiswa yang melaksanakan riset mengenai hubungan *Work from home* Terhadap Kinerja Karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Temuan riset ini hendaknya bisa berdaya guna untuk perusahaan sebagai masukan dan bahan untuk melakukan pertimbangan dalam mengelola penjualan khususnya mengenai Hubungan *Work from home* Terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Bagi Pembaca

Temuan riset ini hendaknya bisa meningkatkan ilmu pengetahuan, dan sebagai masukan atas keputusan pengembangan SDM, terutama teori mengenai WFH dan Kinerja Karyawan.

#### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam riset ini, penulis melakukan pengkajian mengenai Hubungan WFH atas Kinerja Karyawan Magang di Yayasan Adipurna Inovasi Asia.

#### **1.7 Hipotesis**

Ada hubungan yang substansial antara WFH dengan kinerja karyawan Magang Di Yayasan Adipurna Inovasi Asia

#### **1.8 Sistematika Penulisan**

Secara garis besarnya, penelitian ini meliputi 5 bab yang tersusun atas berbagai sub-bab. Guna memberikan arah yang jelas serta gambaran mengenai persoalan yang diidentifikasi, di bawah ini ialah sistematika penyusunan skripsi ini.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan merupakan langkah awal dari penelitian. Di dalam pendahuluan, akan dibahas mulai dari perumusan masalah, masalah, pertanyaan riset, untuk apa riset dilakukan, manfaat riset ini dilakukan dan berbagai hal lainnya yang berkaitan dengan pengenalan penelitian ini secara dasar.

## **BAB II URAIAN TEORI**

Bab ini akan membicarakan teori dan konsep dari variabel riset, yaitu *Work from home* dan kinerja karyawan, serta riset sebelumnya, kerangka pikiran, beserta hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membicarakan secara mendalam terkait dengan berbagai persoalan yang berkenaan dengan data yang diteliti, jenis riset yang didayagunakan, dan beberapa hal lainnya yang masih terkait dengan proses pengolahan data yang dipakai.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL**

Bab ini akan menampilkan hasil dari riset yang telah dilaksanakan dan data tersebut akan disajikan dalam bentuk khusus sehingga diperoleh temuannya yang selanjutnya dilaksanakan pembahasan atas temuan itu demi memperoleh simpulan.

## **BAB V PENUTUP**

Bagian ini menjadi bab paling akhir, yang memuat berbagai simpulan yang disarikan dari temuan riset yang sudah dilaksanakan yang dilengkapi dengan beberapa saran.