

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, yaitu pada tanggal 2 Maret 2020 informasi mengenai perkembangan kasus *Coronavirus Disease* (COVID-19) di Indonesia yaitu dari 339 orang yang diperiksa, 2 orang positif COVID-19, 335 orang negatif COVID-19, dan 2 masih dalam proses pemeriksaan. Dari kasus positif, kasus pertama merupakan kontak erat dari kasus konfirmasi ke-24 di Malaysia dan kasus kedua merupakan ibu dari kasus ke-1. Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Coronavirus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019, kemudian diberi nama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2), dan menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019*(COVID-19) ([infeksiemerging.kemkes.go.id](http://infeksiemerging.kemkes.go.id)).

Seiring dengan merebaknya kasus *Coronavirus Disease* (COVID-19) di Indonesia, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) telah mengeluarkan surat edaran tentang sistem kerja pegawai Aparat Sipil Negara (ASN) dalam tatanan normal baru. Dalam surat edaran bernomor 67 Tahun 2020 tertanggal 4 September 2020, mengatur tentang persentase kehadiran ASN dibagi berdasarkan wilayah zona risikonya. "Maksimal kehadiran untuk daerah dengan zona hijau, maksimal 100%. Daerah dengan zona kuning maksimal 75%, zona oranye adalah 50% dan zona merah adalah 25%," kata Juru Bicara Satgas Penanganan COVID-19 Prof. Wiku Adisasmito dalam jumpa pers di Kantor Presiden, Selasa (8/9/2020). Hal ini guna menekan dan mencegah persebaran kasus COVID-19 di kluster perkantoran. Karena diketahuinya saat ini ada jumlah pekerja yang masuk kantor melebihi kapasitas dan tidak bisa dikendalikan dalam menjalankan protokol ([covid19.go.id](http://covid19.go.id)).

Berdasarkan himbauan dari pemerintah tersebut dengan adanya batasan persentase kehadiran yang dibagi berdasarkan wilayah zona risikonya bagi seluruh masyarakat di Indonesia maka hal ini menyebabkan banyak perusahaan milik negara maupun swasta memberlakukan Work From Home (WFH) kepada seluruh karyawannya. PT. Asuransi Etiqa Internasional Indonesia yang beralamat di Plaza Galeon, Jl. M.H. Thamrin No.8-9, RT.5/RW.1, Kb. Melati, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10230 juga termasuk perusahaan yang memberlakukan Work From Home (WFH) kepada seluruh karyawannya.

Bekerja dari rumah akan memberikan kesinambungan hidup bagi karyawan yaitu kelonggaran waktu bagi karyawan, Work From Home (WFH) juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana lebih tenang dan hangat bekerja dirumah memiliki dampak institut bagi kinerja karyawan, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga. Namun dilain hal, fenomena kebijakan Work From Home (WFH) juga terdapat banyak keraguan yang dialami oleh sejumlah instansi perusahaan baik negeri maupun swasta yang mengkhawatirkan akan terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara komprehensif. Work From Home (WFH) juga memberikan dampak lain bagi karyawan dengan penggunaan media yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya, jaringan internet, dan juga beban kerja yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dibandingkan dengan Work From Office (WFO) yang mana karyawan bekerja dikantor dan juga menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan serta juga memadai untuk menunjang kinerjanya. Beban pekerjaan yang membutuhkan tim juga lebih cepat dan juga efisien ketika dilaksanakan dikantor, berbeda dengan keadaan sekarang yang mengharuskan karyawan melaksanakan seluruh pekerjaannya dari rumah.

Oleh karena itu, kinerja karyawan pasti akan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah profesionalisme karyawan. Profesionalisme karyawan itu sendiri dibuat untuk mengukur seberapa cakap seorang karyawan bekerja sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaannya. Kondisi karyawan untuk bekerja dari rumah atau sering disebut dengan Work From Home (WFH) tentunya

sangat berbeda dengan saat karyawan bekerja di kantor, yang menuntut karyawan untuk dapat bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, mampu melakukan pekerjaan secara efisien dan memberikan hasil terbaik. Dengan cara ini jika karyawan tidak dapat menempatkan aspek keterlibatan ini ketika semangat diberikan, itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang ada dan telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan. Meliana Rifka Fitricia (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH) secara positif. Dan dalam penelitian Vira Afrianti (2021) menyatakan bahwa profesionalisme kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Selain profesionalisme kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu aspek yang akan dibahas di penelitian ini. Mengingat lingkungan kerja karyawan selama adanya sistem Work From Home (WFH) akan sedikit berbeda dengan lingkungan kerja di kantor biasanya. Lingkungan kerja amat penting dalam menunjang produktivitas atau kinerja pegawai. Tepatnya, lingkungan kerja tidak dapat dimungkiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya berpengaruh pula terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga meningkatkan arus kerja, mengurangi gerak fisik berulang-ulang, menyesuaikan penerangan (lighting), memungkinkan karyawan bekerja secara pribadi, menggunakan warna yang menyenangkan, menyediakan tempat untuk beristirahat/rehat, memudahkan tim bekerja sama, merancang kembali, menyesuaikan, mengganti peralatan, bagian-bagian atau tempat kerja, dan menyediakan perabot kantor yang bisa diatur (Bernardin dan Russel, 2013) (dalam Kaswan, 2019). Dalam penelitian Wynne Hestia (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja selama Work From Home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Irene Melati Carlita (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menerangkan bahwa keadaan yang ada di sekitar tempat kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan dan rekan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain,

lingkungan kerja harus ditata agar tercipta keadaan sehat, aman, bersih, suasana nyaman dan menyenangkan yang dapat mengurangi tekanan fisik dan mental, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja (Werther dan Davis, 1985) (dalam Kaswan, 2019).

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan saat ini adalah penggunaan sosial media yang merupakan salah satu bentuk yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama Work From Home (WFH). Dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, setiap negara harus mampu beradaptasi dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat. Untuk efektivitas penggunaan sosial media, karyawan diharapkan menguasai penggunaan sosial media secara benar dan bijaksana. Pada saat pandemi seperti ini sangat mengharuskan karyawan untuk Work From Home (WFH), maka dari itu penggunaan sosial media yang baik dan bijak diharapkan akan membantu karyawan dengan cepat untuk mengakses berbagai macam informasi dan memudahkan komunikasi secara virtual. Hal ini sudah ada bukti nyatanya yaitu kemahiran karyawan dalam menggunakan sosial media dan internet yang merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerjanya pada saat Work From Home (WFH). Dalam penelitian Meliana Rifka Fitricia (2021) menunjukkan bahwa penggunaan sosial media berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH). Dan Anita Novialumi (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa sosial media dapat membantu menghasilkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia (SDM) yang berjalan baik dan efektif, maka akan menciptakan perusahaan yang berjalan dengan baik dan efektif juga. Dengan maksud berjalannya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaannya sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang 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 (Prawirosentono, 1999) (dalam Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, dkk. 2019). Jadi kinerja karyawan adalah hal paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan untuk memastikan bahwa proses organisasi selalu

berjalan pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi sehingga walaupun adanya penerapan Work From Home (WFH) maka karyawan masih dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh profesionalisme kerja, lingkungan kerja dan penggunaan sosial media terhadap kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH) selama pandemi Covid-19. Maka penelitian ini berjudul “***Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penggunaan Sosial Media Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Work From Home Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di PT. Asuransi Etiqa Internasional Indonesia)***”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, lingkungan kerja dan penggunaan sosial media terhadap kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH) selama pandemi Covid-19. Maka dari itu, dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH)?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH)?
3. Apakah penggunaan sosial media mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH)?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan penelitian dari skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar profesionalisme kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH).
2. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH).
3. Untuk mengetahui seberapa besar penggunaan sosial media mempengaruhi kinerja karyawan pada saat Work From Home (WFH).

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian dari skripsi ini adalah:

##### 1. Manfaat Untuk Penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan penulis dan membandingkan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia dengan kenyataan yang terjadi di tempat kerja atau suatu perusahaan.

##### 2. Manfaat Untuk Perguruan Tinggi

Sebagai bahan untuk menambah referensi dan juga sebagai acuan studi ilmiah untuk penelitian selanjutnya oleh mahasiswa dibidang SDM atau oleh pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penggunaan Sosial Media Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Work From Home Selama Pandemi Covid-19.

##### 3. Manfaat Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.