

**ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19 STUDI KASUS DI PT X**

**BANDA RAGA RAHAYU WIGATI**

*Program studi manajemen*

*Fakultas Ekonomi*

STIE MAHARDHIKA SURABAYA

[Bandaragarahayuwigati20@gmail.com](mailto:Bandaragarahayuwigati20@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui penerapan kebijakan perusahaan didalam merekrut karyawan baru di masa pandemi covid-19, yang melingkupi kinerja karyawan produksi, kebijakan perusahaan menerapkan *social distancing*, dan apa saja kompensasi yang diberikan perusahaan di masa pandemic covid-19. Dimana kebijakan ini diterapkan pada perusahaan PT X. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni, penelitian deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan dengan cara mengumpulkan data-data yang akan dipaparkan dalam suatu gagasan untuk menjelaskan secara terperinci atau sistematis mengenai keadaan yang diteliti dan keberadaannya dapat dipertanggungjawabkan. Sample pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X. Sedangkan metode pengambilan sample penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara. Analisa data menggunakan uji validitas instrumen yang meliputi triangulasi terhadap sample observasi dan wawancara.

***Keywords: Social Distancing, Kinerja, Kompensasi, Perekrutan, Covid-19***

## **PENDAHULUAN**

Proses penanganan suatu permasalahan yang melibatkan ruang lingkup seorang manajer, pegawai dan seluruh pekerja yang mendukung penuh kegiatan suatu organisasi terhadap suatu lembaga atau perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. SDM menurut Mulyo SP. Hasibuan SDM

adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pemanfaatan, pengembangan, evaluasi kompensasi dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai individu, organisasi dan kelompok

kerja. Divisi SDM bertanggung jawab untuk mengelola manajemen SDM perusahaan, peralatan yang diperlukan, pelatihan, layanan administrasi, pembinaan, nasihat hukum, serta pengawasan dan pengelolaan talenta. Hal ini diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Diperlukan untuk menutupi kekurangan yang terdeteksi dalam perencanaan personalia. Seleksi adalah proses pengisian lowongan dari kumpulan kandidat dan personel yang memenuhi syarat berdasarkan keadaan perusahaan saat ini. PT X merupakan perusahaan yang termasuk dalam pengelolaan *wiring harness*. Dimasa pandemic covid 19 saat ini perusahaan PT X sangat -sangat bijak dalam melakukan proses rekrutmen. Banyak sekali peraturan- peraturan yang dibuat dimasa pandemic covid 19 ini seperti salah satunya yaitu rapid tes. Pelamar harus menyerahkan hasil rapid test, dan jika hasilnya reaktif, perusahaan tidak dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. Kebijakan ini dilakukan untuk menjaga agar pelamar dan pekerja tetap dalam kondisi sehat, tidak hanya proses rekrutmen yang berasal dari BKK dan

langsung di perusahaan, di masa pandemi seperti ini perusahaan tidak mau mengambil resiko dan tidak ada perekrutan. mempekerjakan karyawan secara langsung di perusahaan, tetapi mempekerjakan karyawan baru BKK yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja suatu organisasi (job performance) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Karyawan merupakan bagian penting dari industri pengembangan sumber daya manusia dan memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Sebuah hasil kinerja adalah hasil dari berhasil menyelesaikan tugas. Menurut Trimartono (A. Dale Timple), faktor kinerja dapat dibagi menjadi dua bagian. Yaitu penyebab internal dan internal. Tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin. Pekerja perlu dilibatkan dalam penerapan 5S untuk kinerja terbaik, lingkungan yang aman, dan peningkatan produktivitas. Bentuk partisipasi yang dapat dilakukan karyawan adalah tingkat pengetahuan dan

penerapan 5S, seperti menjaga, merawat, dan mengatasi hal-hal yang bertebaran di sekitar area kerja.

Kompensasi merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk mempengaruhi dampak pandemi COVID-19 terhadap karyawan, termasuk segala sesuatu yang mereka terima berupa gaji, insentif, hak, asuransi, dan lainnya yang dibayarkan langsung oleh perusahaan (Umar, 2007). Kompensasi yang diterima karyawan atas pemberian jasa kepada perusahaan berupa barang langsung (Hasibuan, 2002). Kompensasi merupakan komitmen perusahaan terhadap jasa yang diberikan pekerja, terutama di masa pandemi COVID-19 saat ini. Ada berbagai bentuk kompensasi, termasuk kompensasi moneter langsung dan tidak langsung dan kompensasi non-moneter. Penghargaan perusahaan di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, tetap sehat, dan terus bekerja untuk perusahaan selama pandemi saat ini. Di PT X, perusahaan sangat memperhatikan kesehatan karyawan, terutama di masa pandemi COVID-19. Salah satunya adalah

kompensasi yang diberikan oleh karyawan berupa komoditas seperti souvenir, vitamin, susu, makanan kesehatan dan buah-buahan. Semua ini disediakan oleh perusahaan agar karyawan kita selalu sehat dan dapat terus berkarya bersama PTX tercinta ini. Berdasarkan pemaparan diatas dan untuk mengetahui lebih jauh sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Kebijakan Perusahaan Terhadap Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 Studi Kasus PT X.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian ilmu dan seni untuk mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif dan berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Binotoro dan Daryanto (2017:15), Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat HRM, adalah pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif untuk mencapai kesetaraan. Manfaatkan ini.

Memaksimalkan tujuan, perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **Pandemi Covid – 19**

SARS-CoV1 menyebabkan virus Covid-19. Virus dapat membunuh kesehatan organisme di seluruh dunia saat ini. Virus Covid-19 pertama kali mewabah di sebuah pasar hewan di Wuhan, China. Awalnya, para peneliti percaya bahwa virus itu adalah penyakit zoonosis. Covid-19 adalah penyakit menular yang dapat ditularkan dari orang ke orang melalui partikel cairan kecil (Rothan dan Byrareddy, 2020).

Pemerintah Indonesia bersama Kementerian Kesehatan dan pemerintah provinsi telah mengeluarkan kebijakan yang disebut Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mencegah pandemi Covid-19 di lingkungan pemerintah, sekolah, perkantoran, dan lembaga swasta. Menurut Budimanta, jika indikatornya kurang dari 1 kasus setiap 14 hari, maka pandemi COVID-19 akan terjadi pada tahun 2020.

### **Kebijakan Perusahaan**

Kebijakan perusahaan pada dasarnya adalah survei yang mencakup apa,

mengapa, siapa, di mana, dan bagaimana bertanya. Semua pertanyaan mencakup isu-isu yang dihadapi oleh pengambil keputusan, seperti konten, langkah-langkah rutin, strategi, waktu keputusan, dan implementasi. Kebijakan perusahaan dapat berupa kebijakan seperti gaji, tunjangan, liburan, dan penerimaan pensiun karyawan.

### **Rekrutment**

Menurut Nuraeni (2018), rekrutmen adalah proses menarik calon karyawan oleh suatu perusahaan dengan mengundang dan menugaskan pekerja dari dalam dan luar perusahaan yang memenuhi kriteria yang diidentifikasi dalam perencanaan SDM. Menurut Kasmir (2017), ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh rekrutmen: mencari pekerjaan di perusahaan yang sesuai dengan kualifikasi kandidat, dan tetap berhubungan dengan karyawan potensial.

Handoko (Suparni, 2017) mengatakan exit mengacu pada proses mencari dan menarik tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu perusahaan. Proses keluar adalah bagian dari rencana tenaga kerja sebelumnya,

dan terhubung dengan tujuan yang ingin dicapai oleh rencana tersebut. Baik jumlah pekerja yang dibutuhkan, dan kualifikasi mereka, harus ditemukan melalui perekrutan secara tepat waktu.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Afandi (2018:83), adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tidak ilegal, tidak bermoral, atau bertentangan dengan etika dan moral. Rivai & Basri (2017:138) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas selama periode waktu, dibandingkan dengan apa yang bisa mereka lakukan, seperti standar kinerja, tujuan, dan manfaat yang dicapai bersama. Menurut Masram (2017), Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu. Setiap pekerjaan akan memiliki standar sendiri untuk mencapai hasil, dan banyak jenis pekerjaan memerlukan standar yang jelas. Kinerja individu dan kinerja organisasi adalah dua

kategori kinerja yang diterapkan dalam praktik, menurut Camille (2016).

### **Kompensasi**

Karyawan diberikan kompensasi sebagai kompensasi selama bekerja di perusahaan. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, dan hasilnya harus seimbang dengan apa yang telah dicapai karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan termotivasi oleh penghargaan, dan bahwa semua Kompensasi memang layak diterima. Pekerja yang mengikuti aturan organisasi mereka menerima kompensasi, sebagai hadiah. Kompensasi adalah apa yang ditawarkan organisasi kepada pekerjanya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, menurut Wibowo (2016: 271). Agustina dkk. (2019) juga menyebutkan bahwa kompensasi adalah bonus yang diberikan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan pedoman perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggambarkan bagaimana kebijakan perusahaan mengenai kinerja karyawan diberlakukan

selama masa pandemi 2009. Penelitian ini bersifat kualitatif, dan menghasilkan data berupa catatan dan rincian yang terdapat dalam teks. Jenis penelitian ini disebut penelitian deskriptif, dan digunakan untuk merinci atau menjelaskan suatu keadaan dengan menguraikan secara rinci tentang keadaan dan adanya keadaan yang diteliti.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang ingin diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT X.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif analisis.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data konsisten, prosedur standar untuk mendapatkan data untuk proyek penelitian. Data yang dikumpulkan untuk proyek ini relevan dan akurat. Dua metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan wawancara.

### **Sumber Dan Pengumpulan Data**

Sumber data primer adalah sumber data survei yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan narasumber atau responden asli untuk memperoleh data atau informasi yang akurat.

Sumber data sekunder, yaitu sebagai bahan penunjang untuk kemudahan peneliti. Data sekunder diperoleh peneliti dengan mengumpulkan data secara tidak langsung melalui media perantara dari berbagai sumber.

### **Analisis Data**

Menggunakan deskripsi yang konsisten dan akurat dari fakta-fakta yang terbukti adalah tujuan dari analisis deskriptif kualitatif. Metode ini mengikuti sistem tahapan, yang diuraikan di bawah ini:

1. Tahapan sebelum ke lapangan  
Meliputi kegiatan identifikasi prioritas, paradigma teoritis, eksplorasi perangkat penelitian, termasuk observasi lapangan, konsultasi prioritas penelitian, dan penyusunan proposal penelitian.
2. Tahap pekerjaan lapangan

Tahapan ini diperoleh melalui observasi, angket, dan wawancara dengan narasumber di PTX.

### 3. Tahap analisis data

Metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data asli, yang kemudian dianalisis sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.

### 4. Tahap penulisan jurnal

Mencakup kegiatan menyusun hasil penelitian dan semua rangkaian kegiatan pengumpulan data yang memberi makna pada data.

## **Keabsahan Data**

Uji validitas yang digunakan penelitian ini adalah triangulasi, yaitu membandingkan hasil yang diperoleh dari standart atau sumber yang berbeda ini adalah salah satu cini adalah salah satu contoh validitas eksternal, yang mengacu pada apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke sampel populasi. Validitas internal, disisi lain, mengacu pada keakuratan hasil penelitian. Peneliti membandingkan wawancara yang dilakukan dengan data observasi lain.

## **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, maka peneliti menemukan beberapa temuan mengenai data yang peneliti perlukan. Di masa pandemi covid – 19 saat ini sangat meresahkan bagi karyawan maupun pihak perusahaan, di mana semua orang ingin tetap berkarya, menjalankan kehidupan masing – masing dan tetap dalam keadaan sehat tanpa adanya rasa khawatir. Disini peneliti melihat adanya program kerja dan program kesehatan yang bagus dan benar – benar dijalankan dengan seefisien mungkin. Beberapa

program kerja dan program kesehatan yang dilaksanakan oleh perusahaan , seluruh karyawan wajib menjalankan dengan sebaik mungkin.

Banyak sekali kebijakan – kebijakan perusahaan yang dilakukan kepada seluruh karyawan untuk tetap berkarya dan tetap melaksanakan protokol kesehatan, mulai dari masuk kerja, posisi karyawan saat bekerja , istirahat waktu di kantin dan di rest area terdapat jarak satu sama lain sampai pulang kerja pun perusahaan berusaha mengatur para karyawan agar tetap menjaga protokol kesehatan, tidak lupa juga seluruh karyawan wajib memakai masker dan memastikan seluruh karyawan sering mencuci tangan yang telah disediakan di perusahaan.

Perusahaan PT X dalam menjalankan produktivitasnya memiliki target yang harus dicapai dalam setiap harinya. Dengan begitu seluruh karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. target yang diberikan perusahaan kepada

karyawan sesuai dengan permintaan pasar, karena sistem yang diberikan perusahaan adalah just in time dimana perusahaan memproduksi barang ketika ada orderan masuk dari customer saja. Maka dari itu, jika ada yang permintaan pasarnya banyak maka terjadi over time. Permintaan dari konsumen sangat berpengaruh pada target dari perusahaan sehingga ada beberapa karyawan lembur untuk mencapai target tersebut. Dengan demikian, perusahaan bisa menekan biaya sistem produksi dan melakukan efisiensi perusahaan sehingga kerugian dari perusahaan dapat diminimalisir dan keuntungan dari perusahaan dapat dimaksimalkan.

## **Pembahasan**

### **Rekrutmen karyawan di masa pandemi**

#### **Covid 19**

Pandemi Covid-19 telah menyebar dari seluruh dunia selama lebih dari setahun. Di saat virus covid-19 semakin mengancam kesehatan manusia dan melemahkan perekonomian, banyak operasional perusahaan dilakukan dari rumah. Termasuk dalam kegiatan bisnis perusahaan, tidak hanya dituntut untuk

kemajuan bisnis atau adopsi teknologi canggih, tetapi juga perlu diperhatikan dari aspek sumber daya manusianya, yaitu bagaimana perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berdaya saing. Merekrut dan mengembangkan karyawan diperlukan ketika menciptakan sumber daya manusia yang ideal, dan ini termasuk upaya terbaik perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Di perusahaan PT X merekrut dan menyeleksi karyawan sesuai prosedur yang telah menjadi kebijakan perusahaan. Namun dimasa pandemi Covid – 19 saat ini ada sedikit tambahan dan perubahan untuk Adapun prosedur – prosedur yang telah dilaksanakan PT X yang pertama dimulai dari proses – proses yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Kinerja karyawan di masa pandemi Covid 19**

Peranan karyawan sangatlah penting bagi perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan PT X dalam proses bekerja karyawan PT X harus dengan keadaan yang sehat dan memenuhi kriteria untuk

masuk kerja untuk itu perusahaan menyediakan alat pengukur suhu untuk memastikan kondisi suhu karyawan dalam keadaan stabil, jika tidak stabil maka karyawan tidak boleh masuk untuk bekerja, dan diharuskan untuk istirahat dirumah.

### **Kebijakan perusahaan di area kerja untuk melakukan social distancing**

Physical Distancing dapat diartikan sebagai pembatasan kontak fisik sebagai rangkaian tindakan pengendalian infeksi nonnarkoba yang bertujuan untuk menghentikan atau memperlambat penyebaran penyakit menular. Tujuan utama dari kebijakan pembatasan ini adalah untuk mengurangi kemungkinan kontak fisik antara orang yang terinfeksi dengan orang lain yang tidak terinfeksi, sehingga meminimalkan terjadinya penularan penyakit, virus, kesakitan dan akibat buruk lainnya yang dapat menyebabkan kematian. Yunus dan Rezki, 2020).

Selama masa pandemi, perusahaan menghimbau kepada seluruh karyawan yang aktif untuk mengikuti protokol kesehatan seperti memakai masker,

menjaga jarak 1m, menghindari keramaian, dan mencuci tangan sebelum makan jika salah satu karyawan kedapatan tidak mengikuti. Protokol kesehatan, atasan langsung memberikan sanksi. Sanksi adalah sanksi bahwa pegawai harus membuat janji melalui kata benda atau pembicara untuk tidak melanggar protokol kesehatan lagi, seperti "Saya ayu, nik 12345 berjanji untuk menjalankan protokol kesehatan dengan benar dan tidak akan melanggarnya lagi" lebih atau lebih sedikit.

### **Kompensasi yang diberikan perusahaan di masa pandemi Covid – 19.**

Sebuah perusahaan yang secara efektif memenuhi peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) akan memungkinkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang dinamis dan tujuan perusahaan dalam situasi apapun. Menurut Fajar purwanto (2020), dalam jurnalnya Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi COVID-19, ia menyatakan bahwa sumber daya paling berharga perusahaan adalah karyawannya.

Secara sederhana dapat dipahami bahwa bagaimanapun juga, perusahaan tetap wajib memperhatikan keadaan karyawan, karena karyawan merupakan aset penting perusahaan. Memang benar, di sisi lain, karyawan juga memiliki hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Tidak hanya karyawan menerima upah bulanan, perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk insentif. Karyawan operator produksi juga dapat menerima kompensasi dari perusahaan untuk uang lembur, BPJS, dll, serta jatah dari perusahaan selama jam kerja. Fasilitas fisik seperti kantin, mushola, klinik kesehatan, dll. Selain itu, P T X juga memberikan bingkisan untuk karyawan di hari ulang tahunnya, seperti bantal, selimut atau souvenir tempat makan berlogo P X, adapun souvenir covid perusahaan berupa termometer kepada seluruh karyawan, daily hand sanitizer, tisu basah, Sabun, susu. Setiap hari, madu, vitamin, dll.

Perusahaan memberikan kepada seluruh karyawan bahwa mereka adalah aset terbesar perusahaan, sehingga

menumbuhkan rasa kerja keras untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam bekerja, karyawan harus menjaga interaksi dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan produksi yang telah ditentukan, mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan di PTX, dan mematuhi perilaku dalam hubungan kerja, sehingga menciptakan disiplin kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Studi mengenai penerapan kebijakan perusahaan di masa pandemi covid -19 di PT X ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Dalam merekrut karyawan perusahaan sangat selektif untuk yang diterapkan oleh perusahaan juga pembagian job sesuai dengan kebutuhan di dalam produksi.
2. Kebijakan perusahaan mengenai kinerja pegawai di masa pandemi saat ini memerlukan strategi dan kebijakan baru untuk melanjutkan kinerja pegawai melalui penerapan protokol kesehatan. Hasil kerja juga berdampak besar bagi perusahaan, sehingga karyawan harus menjaga kedisiplinan, proaktif dalam

menerima calon karyawan baru, tahapan – tahapan yang sudah ditentukan perusahaan sudah terlaksanakan dengan baik dengan tetap menjalankan protokol kesehatan. Setelah mendapatkan beberapa calon karyawan, langkah berikutnya yaitu proses seleksi. Seleksi sendiri merupakan sebuah proses penyaringan calon karyawan yang sudah memenuhi persyaratan yang akan diterima, setelah proses seleksi selesai maka ada proses training yaang bertujuan untuk pengenalan perusahaan dan pengenalan budaya – budaya bekerja, memahami tugas yang harus dikerjakan yang mempengaruhi kualitas hasil kerja, dan selalu proaktif dalam menghadapi permasalahan yang muncul. Memiliki pola pikir yang dapat dilihat pada kemampuan dan kecepatan kerja serta penyesuaian diri dengan situasi dan kondisi kerja, dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi.

3. Physical distancing bermanfaat bagi karyawan untuk tetap sehat, dan

perusahaan telah memberikan instruksi yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh karyawan. Seperti menjaga jarak, memakai masker, dan sering mencuci tangan. Dengan protokol kesehatan yang berlaku dan karyawan perlu memperhatikan untuk tetap bersih dan menerapkan gaya hidup sehat setiap saat untuk melindungi masyarakat dari risiko penyebaran virus Covid-19. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa physical distancing dan social distancing memiliki dampak yang besar terhadap kesehatan.

4. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan undang – undang yang adapun kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yaitu upah yang dibayar secara tetap oleh perusahaan seperti gaji, tunjangan – tunjangan, THR, insentif, Komisi, paket covid, hadiah ulang tahun, hadiah masa kerja dan lain -lain. Apalagi dimasa pandemi saat ini perusahaan tetap memberikan hak karyawan secara penuh tanpa mengurangi sedikitpun.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan sehingga peneliti mengajukan beberapa saran, saran tersebut antara lain:

1. Berdasarkan variabel penelitian, kebijakan perusahaan tetap terus dievaluasi dan diperbarui agar dapat menghasilkan efisiensi pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
2. Diharapkan pihak perusahaan tetap mempertahankan dan meningkatkan kebijakan perusahaan terkait dengan masa pandemi covid-19 agar tidak menyebabkan penyebaran virus covid-19 yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya berkurangnya rekan 1 tim/bagian yang harus di isolasi dan tidak dapat masuk kerja dalam beberapa hari.
3. Dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan variabel kebijakan perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan peneliti berikutnya bisa

menambah variabel bebas yang berkaitan dengan kinerja karyawan di masa pandemi sehingga dapat dikemukakan dikemudian hari.

4. Disebabkan dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa sumber, diharapkan bagi peneliti berikutnya agar bisa melakukan penelitian dengan jumlah yang lebih banyak, agar lebih banyak lagi tanggapan yang dihasilkan untuk menguji kekurangan dan kelebihan pada variabel yang diteliti.

#### **Daftar Pustaka**

Agustina, R. D., & Pratomo, D. 2019. *Pengaruh Fraud Pentagon Dalam Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), Vol.3, No. 1, Hal 44–62.

Hamd, Muhammad. 2020. *Impact of Coronavirus (COVID-19) and Employees' Reaction to Changes on Employee Performance of Bangladesh*.

[https://www.researchgate.net/publication/343988182\\_Impact\\_of\\_Coronavirus\\_COVID-19\\_and\\_Employees'\\_Reaction\\_to\\_Changes\\_on\\_Employee\\_Performance\\_of\\_Bangladesh](https://www.researchgate.net/publication/343988182_Impact_of_Coronavirus_COVID-19_and_Employees'_Reaction_to_Changes_on_Employee_Performance_of_Bangladesh) (diakses tanggal 15 Maret 2021).

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Idris, Muhammad. 2020. *Panduan Lengkap Penerapan New Normal yang Wajib Dipatuhi Perusahaan*. Jakarta: Kompas.com.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rais, Haidar. 2020. *Sudah Tahu Ketentuan Gaji Karyawan Saat Pandemi Covid-19? Berikut Rinciannya*.

<https://prfmnews.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-13375120/sudah-tahu-ketentuan-gaji-karyawan-saat-pandemi->

[covid-19-berikut-rinciannya](#)

(diakses tanggal 2 April 2021).

Umpung, Festy Debora. 2020. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19*, Public Health and Community Medicine, Vol. 1, No. 4, Hal 19-22.

Wage Indicator Foundation, *FAQ Seputar*

*Ketenagakerjaan Terkait*

*Pandemi COVID-19,*

<https://gajimu.com/tips->

[karir/kondisi-kerja-dan-](#)

[kehidupan-di-tengah-pandemi-](#)

[covid-19-indonesia/faq-](#)

[ketenagakerjaan-dan-covid-19](#)

(diakses tanggal 9 Maret 2021).

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi

Kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo

Persada.

