

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan apapun bidangnya pastilah mempunyai tujuan sama yakni menambah produktifitas kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor penting perusahaan meliputi sumber daya manusia dan alam, modal dan juga teknologi. Sumber daya manusia adalah suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk sukses. Tentunya suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang disiplin dan dapat bekerja secara *efisien* (tugas yang dijalankan sesuai dan benar berdasarkan jadwal). Bekerja merupakan salah usaha manusia dalam berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya. Yang akan dilakukan berbagai cara dan berbagai usaha mereka menjalankan profesinya masing-masing setiap harinya. Ada yang pekerjaannya dilakukan di kantor, di lapangan, pabrik dan lain sebagainya.

Demi memenuhi kebutuhan perekonomian yang terus meningkat manusia rela menghadapi berbagai macam rintangan pekerjaan yang mereka alami seperti pada saat pandemi kali ini. Sejak maraknya *Covid-19* pada awal tahun 2020 yang menyerang sebagian masyarakat di berbagai negara. Pemerintah mengeluarkan kebijakan baru yakni menerapkan jaga jarak dan menjauhi kerumunan. Hal ini tentu berdampak pada perusahaan yang harus menerapkan metode bekerja di Rumah atau yang disebut "*Work From Home*" yang dilakukan untuk untuk memutus penularan *Covid-19* tersebut. Kebijakan ini tentunya menimbulkan berbagai reaksi baik maupun sebaliknya.

Work from home / bekerja dari rumah sama-sama mempunyai tanggung jawab dan kewajiban sama halnya di kantor. Akan tetapi dari tatalaksananya, implementasi *work from home* pula mempunyai hambatan yang tidaklah mudah, dikarenakan tidak keseluruhan tugas bisa dijalankan di rumah. Terdapat banyak faktor yang bisa berpengaruh pada pelaksanaan *work from home* misalnya tidak tersedianya alat kerja dan komunikasi, minimnya koordinasi lain sebagainya. Hal tersebut juga akan berpengaruh pada beban kerja karyawan yang menjalani *work from home*.

Beban kerja merupakan serangkaian aktivitas yang harus dikerjakan oleh pemegang jabatan hingga selesai selama waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan terhadap para pekerja terbagi menjadi tiga keadaan Pertama, beban kerja sesuai standar, yakni pemberian pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Yang kedua, beban kerja yang cukup tinggi, yakni pemberian pekerjaan melampaui potensi karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah, yakni pemberian pekerjaan lebih rendah dibandingkan dengan potensi pekerja. Dinyatakan baik suatu beban kerja apabila selaras dengan kemampuan karyawan. Kelebihan ataupun kekurangan beban kerja akan berdampak pada *inefisiensi* kerja. Maka kinerja karyawan tersebut tidak akan optimal. Kinerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan sangatlah berpengaruh pada kesuksesan sebuah perusahaan. Maka karyawan termasuk aset penting untuk sebuah perusahaan. Pada saat pekerja mengalami masalah sehingga akan dapat berpengaruh juga kepada hasil kinerja

Faktor penting yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah disiplin kinerja. Baiknya disiplin kerja tentu menggambarkan rasa bertanggung jawab dari individu kepada tugas-tugas yang dimandatkan padanya. Kian tinggi tingkat kedisiplinan kerja sehingga akan bertambah juga capaian pegawai, Jika kian rendahnya tingkat disiplin karyawan sehingga semakin rendah kinerja karyawannya.

Begitu juga dengan peraturan jam kerja pada saat *work from home*. Jarak tempuh yang dibutuhkan akan lebih *fleksibel*. Dengan sistem *work from home* mereka tidak menghabiskan waktu untuk melakukan perjalanan setiap harinya. Artinya, bukan hanya menyia-nyiakan waktu saja, namun bisa lebih dimanfaatkan untuk aktivitas yang lebih ada manfaatnya. Seperti bersenang-senang bersama keluarga, beres-beres rumah atau memasak. *Work from home* memberi kestabilan hidup untuk pekerja dan pula perusahaan itu sendiri. Selain memiliki beberapa manfaat bagi karyawan *work from home* juga memiliki banyak kekurangan misalnya banyaknya gangguan kerja seperti yang dialami oleh karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki anak tentunya anak akan banyak bertanya dan meminta bantuan orang tuanya. Hal tersebut akan mengganggu konsentrasi bekerja dan menghambat penyelesaian pekerjaan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ardanti dan Rahardja (2017) mengartikan bahwa menyatakan bahwa efikasi diri merupakan perilaku positif yang tertuju pada perusahaan, pekerja yang memiliki efikasi diri baik bukanlah

berasal dari emosionalnya sementara pekerja yang mempunyai buruknya efikasi diri hanya khawatir akan masalah pekerjaannya apabila tidak berhasil diselesaikan. Sementara pendapat dari Noviandari dan Kawakib (2016) mengungkapkan seseorang yakin akan potensi yang dimilikinya untuk menjalankan tugas yang mudah maupun sulit, serta kebalikannya apabila seseorang yang tidak percaya akan kemampuan yang dimilikinya maka tugas tersebut juga akan terbengkalai. Menurut teori diatas efikasi diri dapat memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses. Perusahaan juga perlu memperhatikan apakah karyawan memiliki kesulitan dan beban kerja dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

PT. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia yang beroperasi dalam bidang bisnis menyediakan jasa pelayanan konstruksi maupun mengelola infrastruktur jaringan. Yang akan menjamin komunikasi yang lebih luas bagi masyarakat Indonesia. Yang tentunya haruslah bisa bekerja lalu menciptakan hasil yang selaras pada cita-cita perusahaan, hal tersebut bisa dilihat melalui SDM / karyawannya.

Berdasarkan hal tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh penerapan *work from home*, kedisiplinan, beban kerja, efikasi diri pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk. Sehingga penulis membuat judul penelitian "**Pengaruh Penerapan *work from home*, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk pada masa pandemi covid-19.**"

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang diatas, sehingga dapat dirumuskan masalahnya oleh peneliti yaitu berikut ini:

1. Apakah penerapan *work from home* di masa pandemic covid-19 memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan?
2. Apakah kedisiplinan pada masa pandemic covid-19 memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan?
3. Apakah beban kerja pada masa pandemic covid-19 memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan?

4. Apakah efikasi diri pada masa pandemic covid-19 memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan ?
5. Apakah penerapan work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri pada masa pandemic covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan ?
6. Diantara empat variabel penerapan *work from home*, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri variable manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pemaparan diatas, sehingga tujuan penelitian ini yaitu:

1. Agar dapat memahami pengaruh penerapan *work from home* pada saat pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan
2. Agar dapat memahami penerapan kedisiplinan pada saat pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan
3. Agar dapat memahami pengaruh beban kerja pada saat pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya
4. Agar dapat memahami pengaruh efikasi diri pada saat pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan
5. Agar dapat memahami pengaruh penerapan work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan
6. Agar dapat memahami diantara empat variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawanPT. Telkom Akses Surabaya Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat diantaranya :

1. Aspek Akademis

Manfaat aspek akademis dari penelitian ini adalah dapat memberikan ilmu manajemen sumber daya manusia utamanya tentang implementasi work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Diharap dari hasil penelitian ini bisa memberi manfaat dan pengetahuan sumber daya alam mengenai kinerja para karyawan

2. Aspek Praktis

a. Bagi Peneliti

Menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan dan informasi untuk perusahaan saat memutuskan pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan

c. Untuk Pihak Lainnya

Diharap hasil penelitian bisa dijadikan referensi bacaan bagi peneliti lainnya akan melaksanakan penelitian.