

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tanggal 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa penyebaran *Coronavirus* (Covid-19) telah menjadi status pandemi di seluruh dunia. Munculnya *coronavirus* 2019 (COVID-19) telah mendorong beberapa negara ke dalam keadaan darurat di seluruh dunia salah satunya di negara kita, dampak dari penyebaran virus ini telah berdampak signifikan pada kehidupan manusia di seluruh dunia, dengan perubahan yang mencakup bidang-bidang Kesehatan, ekonomi, politik, dan keamanan.

Pandemi Covid-19 juga menghambat aktivitas di luar rumah, yang mengakibatkan sejumlah masalah baru (Dewi dkk., 2021). Isu ini pertama kali muncul di Indonesia pada 2 Maret 2020, setelah menyebar kebelahan dunia. Banyak aspek kehidupan masyarakat telah terkena dampak Covid-19 sebagai akibat dari virus tersebut.

Wabah Covid-19 di Indonesia telah berdampak pada perekonomian bangsa dan Kesehatan masyarakat, hampir setiap sektor mengalami perlambatan ekonomi, akibat dari dampak Covid-19, yang dirasakan tidak hanya negara tapi juga bisnis dan individu. Dengan penyebaran Covid-19 yang semakin meluas di Indonesia, pemerintah harus mengambil Tindakan preventif untuk mengurangi risiko penyebaran virus. Salah satunya adalah

dengan memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home*. Dalam keadaan yang sulit ini, WFH menjadi solusi bagi banyak sektor seperti sektor perkebunan kelapa sawit untuk tetap beroperasi dan menjaga produktivitas. Tujuan WFH ini bukanlah untuk menghambat produktivitas, melainkan untuk memutus penyebaran Covid-19 yang mengakibatkan meningkatnya jumlah kasus korban di Indonesia.

Work From Home, juga dikenal sebagai bekerja dari rumah adalah istilah untuk menggambarkan perubahan Pergeseran metode kerja yang mengacu perubahan dalam penugasan dan tanggung jawab yang dilakukan kepada karyawan dengan “melarang” kehadiran mereka di kantor dan mengurangi interaksi tatap muka, sehingga karyawan diwajibkan untuk bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Banyak instansi pemerintah memperkenalkan kebijakan bekerja dari rumah untuk semua staf mereka dalam upaya mematuhi arahan jarak sosial pemerintah.

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) adalah suatu konsep di mana para karyawan dapat menjalankan tugas pekerjaan mereka tanpa harus berada di kantor fisik, melainkan melaksanakan pekerjaan tersebut dari lingkungan rumah mereka sendiri. Selain itu, WFH juga memberikan fleksibilitas dalam menentukan jam kerja bagi para karyawan.

Menurut Mungkasa (2020) Bekerja dari rumah (*Work From Home*) memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, keuntungan pertama bagi karyawan adalah keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang kedua dapat mengurangi waktu pergi ke kantor dan menghemat bahan

bakar, dan yang ketiga dapat mengontrol tabel jam kerja dan jadwal kerja. Kelebihan bagi organisasi adalah meningkatkan moral, mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran, mengurangi pergantian pekerjaan dan memperkuat citra merek perusahaan sebagai tempat kerja yang ramah keluarga. Kerugian bagi karyawan, pertama adalah karyawan yang terbiasa dengan suasana kantor akan sulit berkomunikasi dengan rekan kerja, dan yang kedua adalah tidak adanya Batasan yang jelas antara kantor dan rumah. Kelemahan dari organisasi adalah beberapa pemimpin sulit untuk menyesuaikan diri, terutama atasan kurang percaya pada bawahan, jadwal rapat sulit diatur, dan beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan.

PT. Perkebunan Nusantar VIII (Persero) kebun Cikasungka yang beralamat di Cigudeg, Kec. Cigudeg, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Di saat pandemi Covid-19 PT. Perkebunan Nusantara VIII kebun Cikasungka melakukan model kerja *Hybrid*, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja virtual, jadi ada yang bekerja dari rumah (WFH) dan ada yang bekerja dari kantor, mereka melakukan model kerja *Hybrid* ini secara bergantian, dengan demikian jumlah karyawan yang bekerja di kantor berkurang dan memungkinkan untuk menerapkan jarak sosial secara efektif.

Kebijakan *Work From Home* di PTPN VIII Kebun Cikasungka diberlakukan sebagai upaya pemerintah untuk mengurangi risiko penyebaran Covid-19, meskipun demikian, pegawai tetap diharapkan untuk

bekerja dari rumah dengan menggunakan teknologi informasi dan bukan berarti mereka libur dari tugas-tugas yang harus dilakukan. Kebijakan ini merupakan bagian dari strategi pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19. Namun banyak sekali pro dan kontra tentang kebijakan *Work From Home* sehingga belum dilaksanakan secara maksimal, pelaksanaannya terpaksa dilakukan karena pandemic Covid-19. Hal ini yang menyebabkan timbulnya berbagai masalah saat kebijakan WFH di jalankan.

Penerapan kebijakan dari rumah menemui kesulitan dan rintangan bagi karyawan karena tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan dari jarak jauh, meskipun bekerja dari rumah membawa kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja di kantor. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi penerapan bekerja dari rumah dan kinerja karyawan, seperti gangguan lingkungan rumah, gangguan stress, kesehatan dan keseimbangan, memisahkan pekerjaan rumah dan kantor dan lain-lain. Oleh karena itu, diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi hambatan yang ada. Berikut adalah hasil observasi peneliti untuk mengukur dan mengetahui bagaimana *Work From Home* pada masa pandemic Covid-19 di Kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka. Adapun data peneliti dapatkan mengenai *Work From Home* dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1
Hasil Observasi Data Empiris WFH Kantor PTPN VIII Kebun
Cikasungka

Indikator	Sumber Data Internal	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Lingkungan Kerja Fleksibel			
Kepuasan Fleksibilitas	Laporan evaluasi kinerja karyawan	25	40.3%
Masalah Teknis	Laporan IT tentang masalah konektivitas dan perangkat	28	45.2%
Gangguan Stres			
Peningkatan Stres	Laporan HR mengenai kesehatan mental karyawan	37	59.7%
Penggunaan Layanan Konseling	Data penggunaan layanan konseling perusahaan	19	30.6%
Kedekatan dengan Keluarga			
Kesulitan Memisahkan Waktu Kerja	Laporan HR tentang keseimbangan kerja dan kehidupan	31	50.0%
Gangguan Keluarga	Feedback karyawan dalam rapat bulanan	25	40.3%
Waktu			
Keterlambatan Penyelesaian Tugas	Laporan produktivitas mingguan	16	25.8%
Peningkatan Waktu Tugas Harian	Laporan waktu kerja dari sistem manajemen proyek	-	-
Kesehatan dan Keseimbangan			
Penurunan Aktivitas Fisik	Laporan kesehatan dari HR	25	40.3%

Keluhan Kesehatan	Data klaim asuransi kesehatan	25	40.3%
Keseimbangan Hidup	Laporan HR tentang keseimbangan kerja dan kehidupan	16	25.8%
Kreativitas dan Produktivitas			
Penurunan Produktivitas	Laporan produktivitas bulanan	-	-
Penurunan Kreativitas	Feedback dari manajer proyek	22	35.5%
Memisahkan Pekerjaan Rumah & Kantor			
Kesulitan Memisahkan Pekerjaan	Laporan HR tentang keseimbangan kerja dan kehidupan	37	59.7%
Gangguan dari Pekerjaan Rumah	Feedback karyawan dalam rapat bulanan	31	50.0%

Sumber : Hasil observasi data empiris (2023)

Tabel diatas mengindikasikan penerapan sistem Work From Home (WFH) selama pandemi di Kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka dapat dikatakan masih belum maksimal. Hanya 40,3% karyawan yang merasa puas dengan fleksibilitas kerja, dan 45,2% mengalami masalah teknis. Tingkat stres meningkat pada 59,7% karyawan, dengan 30,6% menggunakan layanan konseling dan 40,3% merasa terganggu oleh aktivitas keluarga. Selain itu, 25,8% karyawan sering terlambat menyelesaikan tugas, dan waktu kerja harian meningkat 20%. Penurunan aktivitas fisik dan peningkatan keluhan kesehatan dilaporkan oleh 40,3% karyawan, menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan kesehatan juga terpengaruh.

Setiap organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menghasilkan aktivitas, kegiatan dan Tindakan di dalam suatu organisasi. Organisasi harus memperhatikan faktor sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan efisien, efektif dan produktif.

Pencapaian kinerja karyawan dapat dicapai melalui program penilaian disiplin kerja yang diterapkan pada seluruh karyawan, dan faktor yang memegang peranan utama dalam hal ini adalah tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Kedisiplinan dalam hal ini mengacu pada sikap patuh dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sutrisno (2021:86), menjelaskan bahwa disiplin mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan keputusan perusahaan, serta disiplin yang baik dapat mempercepat pencapaian suatu organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi. Hal ini digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar menjaga disiplin dalam menjalankan tugas baik secara individu maupun dalam kelompok. Disiplin merupakan aspek yang harus dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan agar karyawan terbiasa bekerja dengan tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan mereka. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja adalah meningkatkan disiplin individu dan kelompok dalam perusahaan. Penerapan disiplin kerja di Kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka masih

belum mencapai tingkat yang optimal, karena masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dibawah ini tertera perbandingan absensi karyawan Kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka sebelum pandemi dan saat pandemi yaitu :

Tabel 2
Absensi Karyawan PTPN VIII Kebun Cikasungka Bagian Kantor Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan		Terlambat masuk	Jumlah absensi pertahun (orang)
				Izin	Sakit		
1	2018	68	294	24	10	8	30
2	2019	68	295	20	6	10	22
3	2020	68	298	189	109	20	47
4	2021	62	299	74	23	21	45
5	2022	62	299	66	108	15	43

Sumber : *PT. Perkebunan Nusantara VIII KebunCikasungka*

Berdasarkan tabel 2 bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PTPN VIII Kebun Cikasungka bagian kantor pada saat sebelum dan saat pandemi sangat jauh berbeda, saat pandemi, tingkat kedisiplinan menurun secara signifikan dengan rata-rata karyawan absen setiap tahunnya dengan berbagai alasan, salah satunya karena terinfeksi virus Covid-19. Dapat kita lihat dari data absensi diatas memang benar kantor PTPN VIII memiliki permasalahan dengan tingkat absensi yang berlebihan.

Tingkat peningkatan absensi karena sakit, cuti karyawan, dan karyawan sering terlambat merupakan masalah yang harus ditangani oleh

pihak perusahaan. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada ketidakmampuan mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam setiap diri karyawan. Untuk mencapai disiplin kerja yang unggul, karyawan harus mematuhi aturan terkait kehadiran, waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja dan aturan lainnya di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah di percayakan kepadanya.

Perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang melibatkan kinerja mereka. Kinerja pada intinya melibatkan tindakan atau Tindakan yang tidak diambil oleh karyawan, yang pada akhirnya menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu menetapkan sasaran kinerja sebagai bagian dari strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Penerapan kebijakan *Work From Home* di PTPN VIII Kebun Cikasungka menimbulkan banyak keraguan dikalangan perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan efektifitas kebijakan tersebut, serta kekhawatian bahwa kinerja pegawai akan menurun, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Berikut ini tabel

produksi hasil budi daya kelapa sawit selama pandemi Covid-19 pada PT.

Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka :

Tabel 3

**Rekapitulasi Produksi Kebun Kelapa Sawit Cikasungka
Tahun 2020-2022**

Tahun	Luas (Ha)	Produksi-Ton	
		Target	Realisasi
2020	3.520,160 Ha	55.516.800 Kg	43.183.270 Kg
2021	3.520,160 Ha	49.798.894 Kg	45.147.880 Kg
2022	3.520,160 Ha	55.534.844 Kg	43.824.068 Kg

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VIII KebunCikasungka

Berdasarkan tabel 4 perhitungan rencana produksi target dan realisasi PTPN VIII Kebun Cikasungka menunjukkan kinerja karyawan menurut saat pandemi Covid-19, dilihat dari kuantitas produksi yang dihasilkan oleh PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII) Kebun Cikasungka mengalami fluktuasi pandemi dan masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Mencapai hasil produksi maksimal di PTPN VIII Kebun Cikasungka merupakan tanggung jawab setiap individu di dalam lingkungan perusahaan.

Selain berdasarkan survei yang dilakukan di kantor PTPN VIII Nusantara Kebun Cikasungka, hasil wawancara dengan salah satu karyawan PTPN VIII kebun cikasungka juga ditemukan bahwa ternyata tidak semua tugas dapat dijalankan dan diselesaikan secara remote saat penerapan *Work From Home*. Di samping itu, kekurangan fasilitas dan dukungan yang

disediakan oleh perusahaan juga menyulitkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, dan dalam kebijakan *Work From Home* ternyata masih adanya fenomena yang terjadi seperti pegawai yang tidak disiplin absen virtual setiap harinya, pegawai yang datang terlambat saat diadakannya rapat virtual, pegawai sering menumpukkan pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja, adanya peningkatan beban kerja saat ada karyawan lain yang sakit yang mengharuskan tugas mereka ditangani orang yang tidak sakit, yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan karyawan Wanita menghadapi lebih banyak gangguan, karena peran multitasking yang mereka lakukan sebagai ibu, dan sebagai seorang istri. Kebijakan WFH membuat kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, karena masih kurangnya kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19, peneliti menduga variabel *Work From Home* dan disiplin kerja yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan Kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka . maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII) Kebun Cikasungka dengan judul penelitian **“PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII KEBUN CIKASUNGKA.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, berbagai penjelasan serta data-data yang diperoleh sehingga dapat diidentifikasi masalah antara lain :

1. Kurangnya optimalisasi lingkungan kerja di rumah, yang mengakibatkan gangguan produktivitas dan konsentrasi.
2. Meningkatnya gangguan stress saat bekerja dari rumah karena kurangnya interaksi, tidak ada batas antara waktu kerja dan waktu pribadi.
3. Kesehatan terganggu, karyawan yang terinfeksi Covid-19 mengalami gejala yang mengganggu produktivitas.
4. Adanya ketidakseimbangan antara tugas pekerjaan dan tugas rumah tangga. Saat melakukan WFH mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan tugas rumah.
5. Karyawan tidak disiplin dalam kehadiran setiap harinya.
6. Penurunan produktivitas, karyawan yang absen dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena tugas mereka harus ditangani oleh karyawan lain yang mungkin tidak memiliki keahlian atau pengalaman yang sama.
7. Tidak tercapainya target perusahaan saat pandemi, karena komunikasi dan kolaborasi yang terbatas, penurunan efisiensi kerja, terbatasnya akses sumber daya dan infrastruktur, tingkat stress tinggi dan kesehatan yang terganggu. Hal ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Pengawasan yang kurang, hal ini yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan.
9. Kurangnya dukungan dan pemahaman. Kurangnya dukungan dan pemahaman dari lingkungan sekitar, baik dari rekan kerja maupun dari pasangan.
10. Keterbatasan aksesibilitas dan teknologi, tidak semua Karyawan PTPN VIII Kebun Cikasungka memiliki aksesibilitas dan teknologi yang memadai untuk bekerja dirumah.

C. Batasan Masalah

Bersumberkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah diatas serta adanya keterbatasan peneliti agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam maka peneliti akan membatasi permasalahan penelitian ini pada pengaruh *Work From Home* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka.

D. Rumusan Masalah

Bersumberkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PTPN VIII kebun Cikasungka?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka?

3. Apakah *Work From Home* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka?

E. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka.
3. Untuk mengetahui apakah *Work From Home* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor PTPN VIII Kebun Cikasungka.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan informasi dan menambah wawasan tentang *Work From Home* dan disiplin kerja.

2. Bagi peneliti

Untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan peneliti dalam menerapkan teori yang dipelajari peneliti, sehingga dapat menambahkan wawasan peneliti dalam mendalami permasalahan yang terkait dengan *Work From Home*, disiplin kerja dan kinerja karyawan

serta khususnya dibidang ilmu (manajemen sumber daya manusia).

3. Bagi PTPN VIII Kebun Cikasungka

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara VIII kebun Cikasungka terhadap peningkatan disiplin kinerja pegawai

4. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi keperustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *Work From Home* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cikasungka.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, peneliti berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan di uraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang pengungkapan kajian

literatur, perumusan hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, metode/jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, jenis dan sumber data dan Teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan dan memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran mengenai hasil penelitian.