

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi globalisasi perusahaan saat ini, menciptakan kemampuan dalam mengatur sumber daya yang ada. Persaingan bisnis menjadi lebih kuat dan mendorong bisnis untuk dapat memperbaiki sistem manajemen, terutama pada kinerja karyawan. Proses pelatihan perusahaan yang konsisten dengan tujuan, Organisasi mampu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusianya. Akibat kemajuan teknologi dan globalisasi, perusahaan menerapkan sistem kerja yang memungkinkan dan setiap saat. Baru-baru ini, banyak perusahaan telah menyiapkan kebijakan fleksibilitas dari pekerjaan rumah (WFH), bekerja di ruang kerja bersama

Faktor keberhasilan suatu perusahaan adalah keberadaan karyawan yang berkualifikasi dan memiliki kerja yang tinggi sehingga dapat menjadi pekerjaan yang memuaskan. Karyawan perlu ditingkatkan untuk memberikan layanan yang optimal kepada pelanggan. Namun pada kenyataannya, semua karyawan tidak memiliki kapasitas, keterampilan dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan. Karena seorang karyawan yang memiliki kapasitas ekspektasi perusahaan kadang-kadang tidak memiliki antusiasme yang tinggi sehingga penampilannya tidak sesuai rencana.

Kondisi pandemic saat ini dimana kegiatan karyawan harus dikurangi agar mampu mengurangi penularan Covid-19 tersebut, hal yang dapat dilakukan adalah yaitu kebijakan mengenai *Work From Home* (WFH). Hal ini telah mengubah kebiasaan kita, baik dalam bekerja,. Karena sejak awal, kesehatan dan keselamatan para karyawan menjadi perhatian utama Pemerintah.

Pengaplikasian WFH memiliki pro dan kontra dari kalangan karyawan di PT Teknotama Lingkungan Internusa. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari perasaan buruk ketakutan antar karyawan yang bekerja.

Semestinya, teknologi yang semakin canggih bisa memudahkan karyawan untuk bisa bekerja dirumah masing-masing tanoa harus datang ke tempat bekerja atau WFH. Telecommuting merupakan salah satu komponen dari pelaksanaan WFH. Menurut Potter, “Tellecommuting atau telework” pertama kali muncul pada tahun 1980-an, ketika karyawan ditawari pilihan untuk bekerja dari rumah dari pada pergi ke kantor.

Perusahaan mempunyai cara sendiri untuk mencapai tujuan. Hal yang mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan tersebut, yaitu kinerja karyawan, oleh karena itu karyawan memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah proses penting untuk tujuan berorientasi objektif untuk memastikan bahwa proses bisnis Perusahaan sedang memaksimalkan produktivitas, tim, dan bisnis karyawan, sehingga diharapkan oleh WFH, karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka terhadap perusahaan. Sama seperti yang diterapkan oleh PT Teknotama Lingkungan Internusa untuk melaksanakan WFH kepada beberapa karyawannya.

Bekerja dari rumah (WFH) adalah konsep pekerjaan yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah. Karyawan yang bekerja dari rumah lebih banyak fleksibelitas dalam jadwal mereka. WFH bisa menjadi cara untuk menghindari penularan penyakit saat menjalankan bisnis di tengah wabah virus corona ini. Kegiatan WFH memberikan manfaat yang sangat besar bagi karyawan di tengah wabah Covid 19, seperti peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta menurunkan biaya operasional untuk menurunkan impact cost. Implementasi pekerjaan dari rumah (WFH) juga berlaku untuk Lingkungan Internasional PT Teknotama, di mana implementasi memiliki efisiensi yang sangat baik di mana pegawai pemerintah bergiliran kegiatan rumah atau bekerja dari rumah mereka (WFH) untuk memutus rantai penyebaran Covid. - 19 ini. Pengenaan WFH

di kantor PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang juga fleksibel, di mana karyawan yang berlangsung untuk melaksanakan kantor jika kantor, mengharuskan mereka, harus hadir di kantor. "Selama implementasi pekerjaan dari rumah (WFH), karyawan masih harus Maksimalkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka, saat mereka bekerja di kantor.

Pada saat penelitian dibuat, kebijakan pemerintah yang berlaku adalah PSBB dan PSBB Transisi dimana aktifitas perkantoran hanya diperbolehkan sebanyak 50%. Sebelum pandemi terjadi, jam kerja di PT. Teknotama lingkungan Internusa adalah hari Senin-Jumat dengan pukul 08.30 hingga 17.00, namun selama PSBB Transisi setiap karyawan harus bergantian untuk masuk kantor.

Dengan kondisi *Work From Home* selama berbulan-bulan ini tentu memberikan perubahan pada beberapa hal seperti komunikasi antar karyawan yang tidak lancar karena tidak adanya tatap muka. Perubahan lain juga terjadi pada motivasi karyawan karena banyak hambatan yang dirasakan dengan *Work From Home* misalnya fasilitas atau sarana bekerja yang kurang memadai seperti jaringan internet yang tidak stabil ataupun 'gangguan orang rumah'. Selain dua hal tadi, disiplin kerja juga dipengaruhi karena bekerja terasa lebih santai dan fleksibel tanpa harus repot datang ke kantor dan tidak adanya pengawasan langsung dari atasan. Ketiga hal ini dikhawatirkan berpengaruh lebih lanjut kepada kinerja pegawai.

Disiplin kerja ialah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Turangan et al. 2016). Jika ada disiplin kerja, maka aktivitas kerja dapat dilakukan secara efisien. Setiap orang yang disiplin akan bekerja sesuai dengan hukum dan aturan yang berlaku. Dengan demikian meminimalkan pelanggaran peraturan perusahaan. Disiplin yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan. Selama pandemi Covid-19, disiplin karyawan tetap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013: 129) Disiplin adalah kesadaran dan disposisi setiap individu yang mematuhi aturan yang dibuat perusahaan dan

norma sosial. Jika karyawan tidak dapat mengikuti semua peraturan perusahaan, kinerja perusahaan dapat menurun atau terganggu. Penurunan kinerja perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor, karena penyelesaian tugas tidak benar, karyawan tidak berhati-hati ketika melakukan tugas-tugas yang dibebankan sehingga pekerjaan yang diinginkan dan tingkat tinggi tidak tercapai. dari absensi karyawan.

PT. Teknotama Lingkungan Internusa adalah perusahaan yang menawarkan jasa pelestarian lingkungan profesional. Alamatnya berada di Karawaci Office Park Blok B 11-19 Lippo Karawaci Tangerang. Perusahaan ini adalah yang bergerak menjalankan fasilitas pengelolaan limbah berbahaya (B3), limbah beracun dan limbah medis dengan menawarkan Jasa Limbah B3 yang menyeluruh dan Jasa Konsultasi Teknisi, termasuk: transportasi untuk limbah (padat & cair), pembersihan tank laut dan darat, pengolahan limbah pengeboran, desain fasilitas penampungan limbah berbahaya (Limbah B3) dan lain-lain. Faktor yang menyebabkan perusahaan itu dapat berjalan tergantung pada kinerja karyawan yang berlangsung walaupun kondisi lagi pandemic dan supaya tetap berjalan dengan lancar perusahaan mempunyai banyak cara, yaitu dengan menerapkan WFH di kondisi seperti saat ini. Namun penerapan WFH ini dirasakan belum dapat memberikan kontribusi optimal dalam kinerja pada karyawan yang ada di PT. Teknotama Lingkungan Internusa.

Melihat dari survey yang saya temukan di lapangan Work From home di PT. Teknotama Lingkungan Internusa yaitu pekerjaan kantor yang dikerjakan di rumah. Akibatnya, beberapa karyawan mungkin harus menyesuaikan diri dengan sistem *Work From Home* yang pertama kali diterapkan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa. Hal ini sulit dilakukan mengingat banyaknya karyawan yang sudah tua membuat mereka susah untuk beradaptasi dengan sistem ini. Akibatnya banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan sempurna. WFH susah dilakukan dikarenakan beberapa karyawan tidak memiliki perangkat yang memadai saat melakukan seperti *zoom meeting* atau perangkat pendukung lain seperti kamera yang

bagus saat melakukan *zoom meeting*. Karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa paham menggunakan aplikasi *zoom meeting* dan juga peralatan yang ada di rumah atau perangkat yang ada di rumah tidak selengkap dengan perangkat yang ada di kantor hal ini membuat beberapa karyawan malas untuk mengerjakan pekerjaannya di rumah. Adapun alasan lainnya, seperti masih terdapat karyawan yang sering terlambat mengikuti forum maupun meeting secara online saat bekerja jarak jauh, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu karena cuti sakit. Hal ini perlu diperhatikan karena karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi biasanya memiliki moril kerja yang tinggi serta bersedia untuk taat terhadap aturan yang berlaku di sekitarnya, sehingga karyawan tersebut dapat mencapai hasil kerja sesuai target yang ditentukan. Sebaliknya karyawan dengan kedisiplinan yang rendah akan memiliki kinerja yang rendah juga. Melalui disiplin kerja perusahaan akan lebih mudah mengatur perilaku karyawannya sehingga tercapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya karyawan bisa saja menyetujui perintah-perintah yang diberikan, tetapi dengan perasaan yang tidak senang ataupun karena adanya keterpaksaan. Maka dari itu dibutuhkan adanya penegakan disiplin untuk mengurangi hal-hal yang merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work From Home* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis membatasi permasalahan pada:

1. Penelitian hanya dilakukan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang.
2. Variabel yang diteliti mengenai Work From Home (X1) sebagai variabel Independen, Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel Independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel Dependen.
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan oktober 2021 s.d. bulan februari 2022

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh *work from home* dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Teknotama Lingkungan Internusa?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, khususnya bagi pihak-pihak berikut :

4. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang.
5. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang.
6. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *work from home* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Sebagai bahan perkembangan ilmu di bidang manajemen SDM tentang pengaruh *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang.

1.5.2 Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang mengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan.

1.5.3. Aspek Teoritis

1. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembanding untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada di dalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai *work from home* dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Internusa di Kota Tangerang.
2. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti karena peneliti akan lebih mengetahui permasalahan-permasalahan yang timbul dari *work from home* dan disiplin kerja, khususnya dalam kinerja karyawan dimasa mendatang.