

PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP TINGKAT EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT. LANGGENG AGRONUSA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Ina Widiastuti¹, Dokman Marulitua Situmorang²

Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia¹,

Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kristen Bukit Pengharapan²

innawidya.iw@gmail.com^{1*}, van.stmng1985@gmail.com²

Abstract

The government appeals to the public to temporarily stay at home to prevent the corona virus (covid-19). This policy was intensified by creating a social distancing policy. Policies created such as work from home (WFH) aim to make it easier for employees to continue working during this pandemic. With this policy, some employees think that working from home is easy to implement. However, in its implementation several obstacles were found, for example there were no tools to do the work, reduced communication and coordination between employees, and so on. If it is not resolved immediately, a very complicated working system will arise. This scientific work seeks to find out how working from home affects the effectiveness of PT employee performance. Langgeng Agronusa so that you know what you have to pay attention to when working from home, so that it doesn't reduce work effectiveness.

Keywords: work from home, performance effectiveness, covid-19

Abstrak

Pemerintah mengimbau kepada masyarakat agar sementara waktu tetap dirumah untuk pencegahan virus corona (covid-19). Kebijakan ini digencarkan dengan membuat kebijakan social distancing. Kebijakan yang dibuat seperti work from home (WFH) bertujuan untuk mempermudah karyawan / wati untuk tetap bekerja di masa pandemi ini. Dengan kebijakan ini, sebagian karyawan/ wati menilai bahwa bekerja dirumah mudah diterapkan. Tetapi, pada pelaksanaannya ditemukan beberapa hambatan, misalnya tidak ada alat untuk melakukan pekerjaan, kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan, dan lain sebagainya. Jika tidak segera teratasi akan timbul sistem kerja yang sangat merumitkan. Karya ilmiah ini mencari tahu bagaimana pengaruh kerja dari rumah terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Langgeng Agronusa agar dapat diketahui apa saja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kerja dari rumah, sehingga tidak menurunkan efektivitas kerja.

Kata Kunci: work from home, efektivitas kinerja, covid-19

PENDAHULUAN

Saat ini seluruh dunia sedang digencarkan dengan virus yang sangat mematikan karena membahayakan, yaitu Corona Virus (Covid-19). Seluruh aspek kehidupan terkena dampaknya, seperti aspek ekonomi, sosial budaya, kesehatan, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Di negara kita, Indonesia juga turut mengeluarkan kebijakan agar selalu menjaga jarak, selalu memakai masker, dan meminimalisir bepergian ke lokasi ramai. Dampak masa pandemic ini sangat dirasakan oleh beberapa perusahaan dalam negeri, banyak yang memilih untuk menutup usahanya, mem-PHK karyawannya atau memotong gaji karyawannya. Namun ada beberapa juga yang masih operasional seperti biasa karena memberlakukan kebijakan work from home (wfh).

Namun, pada pelaksanaan work from home (wfh) juga memiliki beberapa kendala, misalnya keterbatasan sarana dan prasarana untuk bekerja, sulitnya menjaga komunikasi dan koordinasi antar karyawan, dan lain-lain. Hal itu memicu keluhan karyawan, maka dari itu saya tertarik untuk meneliti pengaruh work from home terhadap efektivitas kinerja pada PT. Langgeng Agronusa di masa pandemic covid-19 sekarang ini.

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017), menyampaikan definisi dari work from home (wfh) adalah lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk dapat memilih sendiri tentang bagaimana, kapan, dan dimana karyawan terlibat dalam suatu tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan definisi kinerja yang efektif adalah kinerja yang memiliki tingkat produktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi, efektif, serta perbandingan antara output dengan input (Sutrisno, 2009). Yang dimaksud dari keluaran atau output adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan berupa laba atau jumlah produk. Sedangkan input adalah sumber daya yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang ditetapkan, bisa berupa modal, energy, tenaga kerja, dan bahan baku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode Pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Metode tersebut dipilih karena tergolong mudah. Variabel yang digunakan tidak untuk dicari hubungannya, namun diakumulasi data dasarnya dengan cara deskriptif.

Adapun teknik pengambilan sampel yaitu nonprobability sampling dengan teknik sensus. Teknik ini dipilih karena jumlah populasinya relatif sedikit, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Work from Home (WFH) memiliki pengaruh positif pada tingkat efektivitas kinerja karyawan PT. Langgeng Agronusa di masa Pandemic Covid-19 ini.

Seluruh pegawai PT. Langgeng Agronusa yang melaksanakan work from home (wfh), yaitu sebanyak 20 karyawan / wati office dan sampel Menggunakan teknik sampling sensus atau jenuh, yaitu sebanyak 20 karyawan / wati office. Teknik pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuesioner online kepada karyawan / wati PT. Langgeng Agronusa dan dikirim balik kepada peneliti. Kuesioner tersebut digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh work from home (wfh) terhadap tingkat efektivitas kinerja karyawan PT. Langgeng Agronusa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Agar dapat mengetahui tingkat efektivitas kinerja karyawan PT. Langgeng Agronusa, maka ditentukan beberapa indikator sebagai berikut :

- A. Dengan *work from home (wfh)* karyawan dapat terhindar dari stress, terasa lebih dekat dengan keluarga, terasa lebih sehat dan dapat dengan mudah menjaga keseimbangan kerja.

Untuk menentukan tingkat efektivitas kinerja, karyawan semestinya bisa menjaga keseimbangan kerja. Yang dimaksud dengan keseimbangan kerja adalah karyawan tidak merasa stress dengan beban pekerjaan yang dikerjakan dirumah, mestinya karyawan akan merasa lebih nyaman saat bekerja karena dekat dengan keluarga.

Tabel. 1 tanggapan karyawan :

No.	Indikator	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat efektif	5	25%
2	Efektif	9	45%
3	Normal	5	25%
4	Tidak efektif	1	5%
5	Sangat tidak efektif	0	0%
Total		20	100%

Kesimpulan berdasarkan table diatas adalah karyawan merasa efektif dalam melaksanakan *work from home (wfh)*. Sebagian kecil karyawan merasa tidak efektif, mungkin karena masih perlu adaptasi diri saat bekerja dirumah.

B. Karyawan memiliki kreativitas yang tinggi dan dapat memisahkan pekerjaan rumah dan kantor.

Untuk menentukan tingkat efektivitas kinerja, karyawan semestinya memiliki kreativitas yang tinggi dengan dapat memisahkan pekerjaan rumah dan kantor. Walaupun pekerjaan kantor bisa dikerjakan dirumah, karyawan harus mengetahui kapan waktu untuk bekerja dan kapan waktu untuk istirahat atau melakukan pekerjaan yang lain. Jika dikantor terbiasa dikontrol oleh supervisor atau atasan, saat melakukan *work from home (wfh)* harus bisa mengatur waktunya sebaik mungkin.

Tabel. 2 tanggapan karyawan :

No.	Indikator	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat efektif	4	20%
2	Efektif	10	50%
3	Normal	6	30%
4	Tidak efektif	0	0%
5	Sangat tidak efektif	0	0%
Total		20	100%

Kesimpulan berdasarkan table diatas adalah karyawan merasa efektif dalam melaksanakan *work from home (wfh)*. Tidak ada karyawan yang merasa tidak efektif, karena pekerjaan dilakukan menjadi lebih fleksible.

C. Dengan *work from home (wfh)* karyawan dapat meningkatkan kemampuan, semangat kerja, dan lebih efisien dalam pekerjaan.

Untuk menentukan tingkat efektivitas kinerja, karyawan semestinya memiliki semangat kerja agar pekerjaan lebih efisien. Yang dimaksud efisien adalah pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target walaupun sedang dikerjakan dirumah.

Tabel. 3 tanggapan karyawan :

No.	Indikator	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat efektif	15	75%
2	Efektif	5	25%
3	Normal	0	0%
4	Tidak efektif	0	0%
5	Sangat tidak efektif	0	0%
Total		20	100%

Kesimpulan berdasarkan table diatas adalah karyawan merasa sangat efektif dalam melaksanakan *work from home (wfh)*. Dengan bekerja dirumah, karyawan merasa lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan karena tidak perlu lagi berkecimpung dengan kemacetan saat berangkat ke kantor, bisa lebih dekat dengan keluarga, serta pekerjaan juga dapat terselesaikan sesuai dengan target.

- D. Sarana dan prasarana telah tercukupi untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan dirumah.

Untuk menentukan tingkat efektivitas kinerja, perusahaan semestinya memberikan sarana dan prasarana yang mencukupi untuk menunjang proforma karyawan. Sarana dan prasarana yang diperlukan adalah seperti meja kerja, laptop, internet provider yang diperlukan, paket internet, pulsa, dan lain-lain.

Tabel. 4 tanggapan karyawan :

No.	Indikator	Frekuensi	Prosentase
1	Sangat efektif	5	25%
2	Efektif	5	25%
3	Normal	5	25%
4	Tidak efektif	5	25%
5	Sangat tidak efektif	0	0%
Total		20	100%

Kesimpulan berdasarkan table diatas adalah karyawan merasa normal dalam melaksanakan *work from home (wfh)*. Dengan adanya fasilitas pulsa, paket internet, serta laptop tersebut karyawan sudah ada dukungan dari perusahaan untuk melaksanakan *work form home (wfh)*. Beberapa karyawan merasa tidak efektif karena muncul beberapa hambatan misalnya koneksi yang buruk atau internet provider yang sering terputus, sehingga pekerjaan ketika dilakukan dirumah dirasa kurang efektif. Namun hal tersebut dapat diatasi dengan cara pindah lokasi atau sesekali datang ke kantor jika diperlukan dan pekerjaan yang tidak memerlukan internet bisa dicicil di rumah.

KESIMPULAN

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada responden (karyawan PT. Langgeng Agronusa) dapat ditarik kesimpulan yaitu work from home (wfh) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif terhadap tingkat efektivitas kinerja karyawan PT. Langgeng Agronusa. Berdasarkan tabel analisis data, dari 20 responden sebagian besar menilai efektif. Meskipun begitu, kepribadian individu karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan / efektivitas kinerja pada saat melakukan work from home (wfh). Kepribadian individu / karyawan yang dimaksud adalah seperti kemampuan proaktif, inovatif, kreativitas karyawan, kemampuan manajemen perusahaan, dan juga lingkungan tempat karyawan sedang bekerja dirumah.

Jika dilihat dari aspek sarana dan prasarana, beberapa karyawan merasa tidak efektif karena munculnya beberapa hambatan. Namun hal tersebut dapat diatasi dengan cara pindah lokasi atau sesekali datang ke kantor jika diperlukan dan pekerjaan yang tidak memerlukan internet bisa dicicil di rumah.

Secara keseluruhan, pada penelitian ini work from home (wfh) dinilai memiliki efektivitas yang baik untuk system kerja pada masa pandemic covid-19. Khususnya pada PT. Langgeng Agronusa, sistem ini sangat direkomendasikan untuk karyawan dan bisa mendukung kebijakan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslichati, Lilik, dkk. 2019. Metode Penelitian Sosial. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. The International Journal Of Applied Business, 13-21.
- Umar, H. (2010). Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT Rajawali Pers .
- Abdulrahmat. (2003). Efektivitas Implementasi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Crosbie, T. & Moore, J.(2004), “Work - life Balance and Working from Home”, Teesside University
- Dokman, M. S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 5(2), 893–904. Dokman, M.

- S. (2023). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(2), 893–904.
- Dewayani, T. (2020, Maret 20). Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal. Diakses dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Collins. Efektifitas: pengertian efektivitas, kriteria, aspek, rumus dan contohnya. <https://pendidikan.co.id/pengertian-efektivitas-dan-efisiensi-kriteria-aspek-rumus-dan-contohnya/>.
- Rissa Ayustia, & Dokman Marulitua Situmorang. (2020). Optimalisasi Dana Desa Di Daerah Perbatasan. *Management and Sustainable Development Journal*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.46229/msdj.v2i1.151>.