BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak menyebarnya *Covid*-19 di Wuhan Tiongkok pada tahun 2020, keheboan mulai menyeruak saat *Covid*-19 telah menjadi pandemi global. Kehebohan ini dipicu oleh banyaknya jumlah korban dalam waktu relatif singkat kegamangan semua pihak mengadapi *Covid*-19.

Pada tanggal 2 maret 2020 Presiden Joko Widodo mengumumkan secara resmi kasus pertama *Covid*-19 di Indonesia. Dua warga negara Indonesia yang posifif *Covid*-19 tersebut mengadakan kontak dengan warga negara Jepang yang datang ke Indonesia. Pada tanggal 11 maret 2020, untuk pertama kalinya warga negara Indonesia meninggal dunia akibat *Covid*-19, Korban meninggal di Solo adalah seorang laki-laki berusia 59 tahun.

Berbagai negara kemudian sepakat bahwa kebijakan *physical distancing* atau karantina menjadi salah satu keniscayaan untuk mengurangi penyebaran virus mematikan ini, melihat perkembangan penyebaran virus tersebut Presiden Joko Widodo secara resmi pada tanggal 15 maret 2020 mengeluarkan himbauan agar seluruh instansi baik negara maupun swasta menghindari kontak dekan dan menghindari kerumunan manusia kemudian bekerja darai rumah, belajar dari rumah dan beribadah dari rumah.

Dimasa pandemi saat ini perusahaan pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Pentingnya sumberdaya manusia dalam setiap kegiatan menjalankan suatu

mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktivitas sebuah perusahaan.

Menurut Khan *et. al.*, (2010:297) dalam Busro (2018:87) Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinrja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas. Pendapat Khana di atas dapat dipahmi bahwa kinerja merupakan prestasi kerja *(performance)* baik bersifat kuantitas maupun kaualitas yang dicapai oleh sesorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Tabel 1. 1
Standar Nilai Kinerja Karyawanpada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

No	Nilai	Keterangan
1	86-100	Sangat Baik
2	71-85	Baik
3	57-70	Cukup
4	31-56	Buruk
5	30 ke Bawah	Sangat Buruk

Tabel 1. 2
Data Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

No	Unsur-Unsur	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Disiplin Kerja	90	Sangat Baik	91	Sangat Baik	87	Sangat Baik
2	Kreativitas	83	Baik	84	Baik	73	Baik
3	Prestasi	81	Baik	96	Sangat Baik	98	Sangat Baik
4	Kualitas	95	Sangat Baik	87	Sangat Baik	79	Baik
5	Kuantitas	76	Cukup	76	Baik	94	Sangat Baik
6	Inisiatif Kryawan	80	Baik	76	Baik	75	Baik
7	Ketelitian	92	Sangat Baik	90	Sangat Baik	81	Baik
8	Kejujuran	83	Baik	93	Sangat Baik	85	Baik
9	Kepemimmpinan	74	Cukup	81	Baik	57	Cukup
	Jumlah	**754**		**774**		**729**	
	Rata-Rata	**83,7%**	**Baik**	**86%**	**Sangat Baik**	**81%**	**Baik**

Sumber: Data Dari HRD PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc).

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) tiga tahun terakhir sudah baik, indikator yang cukup signifikan yaitu disiplin kerja, kreativitas, prestasi, kualitas, kuantitas, inisiatif karyawan, ketelitian, kejujuran dan kepemimmpinan. Pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 81% dibandingkan dengan tahun 2017 dan 2018. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember, adanya permasalh yang terjadi dikarenakan kualitas karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya.

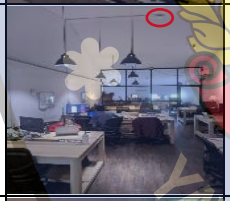
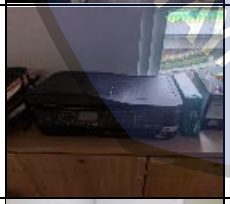
Karyawan umumnya datang ke tempat kerja untuk mewujudkan beberapa tujuan. Tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan.jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu tersebut akan betah di tempat kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dilakukan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optlam, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat nya dalam jangka waktu yang lama.

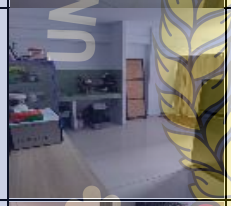
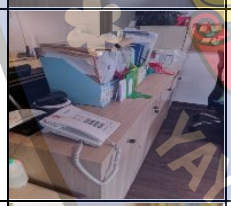
Menurut Sedarmayanti (2017:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu

yang lebih baik banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Fenomena yang peneliti dapat dari HRD PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) yang mengatakan bahwa ada beberapa fasilitas yang ada di perusahaan masih belu cuku baik, seperti yang dapat dilihat pada data tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada
PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

No.	Foto Fasilitas	Fasilitas	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1		Bangunan Kantor	Sedang
2		Komputer / Laptop	Baik
3		Jaringan Internet	Baik
4		Mesin Fotocopi	Sedang
5		Toilet	Sedang
6		Printer	Baik

7		Pendingin Ruangan	Baik
8		Pencahayaan	Baik
9		Sirkulasi Udara	Baik
10		Mushola	Baik
11		Pantry	Sedang
12		Telpon	Baik
13		Keamanan	Baik
14		Pakiran kendaraan	Kurang Baik

Sumber: Data Dari HRD PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc).

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui pada perusahaan PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) belum terpenuhi semua fasilitas kebutuhan karyawan terbilang kurang baik seperti Pkiran kendaraan sedangakan untuk fasilitas dengan kondisi sedang yaitu bangunan kantor, mesin fotocopy, toilet dan pantry, kurangnya kesadaran karyawan terhadap kebersihan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai secara maksimal. Karyawan pada umumnya sangat membutuhkan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan agar semangat dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam motivasi pada saat mereka bekerja, terdapat sebagian karyawan menginginkan penghargaan dari perusahaan tempat mereka bekerja dan rasa bangga dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu movivasi sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi semangat untuk meningkatkan hasil yang maksimal.

Menurut Wibowo (2018:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan. Setiap perusahaan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawannya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang serta adanya kejasama yang berkesinambungan antara perusahaan dengan karyawan. Salah satunya dampak dari individu yang memiliki motivasi rendah yaitu merasa bahwa pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan.

Tabel 1.4
Hasil Pra Surve Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Saya bekerja sesuai dengan upah yang diterima	17	13	30
2	Saya selalu menyampaikan ide yang saya miliki	15	15	30
3	Saling bertukar informasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membantu tercapainya target perusahaan	18	12	30
4	Di Perusahaan tempat saya bekerja kondisinya nyaman dan aman	15	15	30
5	Perusahaan memberikan imbalan dalam bentuk bonus atas prestasi kerja karyawan	24	6	30

Sumber: Data Hasil Pra Surve Motivasi

Pada tabel 1.4 dengan hasil melakukan prasurvey karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) dapat dilihat kurangnya motivasi dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan. Ini menandakan bahwa motivasi kerja pada karyawan harus didasarkan dengan adanya feedback dari perusahaan maka para karyawan baru kana termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan

Banyak perusahaan yang mengalami permasalahan saat pandemi saat ini salah satu nya PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) yang berdiri pada Juli 2012 oleh Kevin Osmond, Richard Fang dan Andoko Chandra. PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) bergerak di bidang *Website Design, Development, Mobile Apps*

Design, Development, User Interface, User Experience Design and Strategic Consulting, PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

Pada tanggal 16 maret 2020 untuk pertama kalinya perusahaan memutuskan untuk melakukan *woek from home* (WFH), *Work from home* adalah suatu istilah bagi pekerja yang bekerja jarak jauh atau dalam konteks ini, yaitu dari rumah. *(Social Policy and Society, 2004)* bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Tabel 1. 5
Hasil Pra Surve *Work From Home*

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Saya selama wfh merasa bosan dengan lingkungan kerja	19	11	30
2	Selama wfh saya tidak fokus bekerja	16	14	30
3	Saya diberikan fasilitas dari perusahaan untuk menunjang pekerjaan saya selama wfh	10	20	30
4	Saya merasa senang selama melakukan wfh	12	18	30
5	Perusahaan selalu memantau pekerjaan saya selama wfh	28	2	30

Sumber: Data Hasil Pra Surve *Work From Home*

Berdasarkan hasil pra surve yang dilakukan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) dapat diketahui bahwa selama melakukan *Work from home* karyawan mempunyai bebrapa permasalahaan yang dihadapi seperti karyawan harus beradaptasi kembali dengal lingkungan kerja yang baru.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan *work from home*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) dan Fikratunil Khasifah (2016) mendapakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan opsitif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang di keluarkan oleh Eunike M. Massie, Lotje Kawet dan Greis Sendow (2017) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati (2017) dan Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiolan dan Moh. Mukeri Warso (2016) terdapa hasil yang menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Lemarchy Esterina Manese, Adolfina dan Mac D. B. Walangitan (2020) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu omtivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Cicilia Tri Suci Rokhani (2020) terdapa hasil yang menunjukan *work from home* berpengaruh psotif dan negatif terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh Rezeky Ana Asha (2020) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *work from home* tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian terdahulu memiliki hasil penelitian yang berbeda tentang lingkungan kerja, motivasi dan *work from home* terhadap kinerja kreyawan. Maka penliti ingin melakukan penelitian kembali dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJAS DAN *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA REKACIPTA KREASI (WEEKEND, INC)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)?
3. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kerja Karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerjas dan *Work From Home* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)?

C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Tujuan Penelitian**

   Adapun tujuan penelitian ini adalah:

   a. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc).

   b. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc).

   c. Untuk mengetahui pengaruh langsung *work from home* terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

   d. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja, motivasi dan *work from home* secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

2. **Kegunaan Penelitian**

   Adapun kegunaan dalam penelitian yang dilakukan oleh penelitian ada 2 (dua). Kelompok kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

   a. Kegunaan Teoritis

   1) Bagi Penulis

   Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Universita Satya Negara Indonesia

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc) untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan *work from home* pada karyawan PT. Alfa Rekacipta Kreasi (Weekend, Inc)

b. Kegunaan Praktis

a) Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan *work from home* terhadap kinerja karyawan

b) Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA