

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Virus corona atau yang dikenal dengan Covid-19 menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia termasuk dalam keluarga besar virus yang menjangkit manusia dan hewan sehingga menimbulkan penyakit. Awal mula Covid-19 terjadi di Wuhan, China memicu kehebohan hingga lama kelamaan virus tersebut menyebar di banyak negara. Berdasarkan website kementerian kesehatan <https://www.kemkes.go.id/>, Covid-19 menyebabkan banyak korban berjatuhan karena bentuk penyebarannya melalui kontak dari tetesan kecil saluran pernapasan.

Mengutip dari artikel kompas tv untuk pertama kalinya pada 2 Maret 2020, Presiden Joko Widodo mengumumkan 2 kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Berdasarkan artikel dari kompas.com pada tanggal 31 Maret 2020, pemerintah akhirnya memutuskan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (Kompas, 2020). Adanya penerapan PSBB memicu banyak tempat ditutup sementara bahkan untuk aktivitas bisnis maupun perkantoran. Untuk mendukung kebijakan pemerintah, beberapa aktivitas bisnis atau perusahaan juga turut andil melakukan tindakan pencegahan Covid-19 untuk karyawan salah satunya dengan menerapkan bekerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH).

WFH sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja, Istilah ini muncul pada tahun 1950 dalam buku Norbert Wiener dengan nama lain *telework*. Menurut (Siha dan Monroe, 2006) penerapan *telecommuting* diberlakukan satu hari dalam seminggu. Sedangkan menurut (Asgari, 2015) ada berbagai alasan penerapan *work from home* seperti teknologi informasi yang semakin berkembang, persaingan dalam dunia bisnis secara internasional serta didukung oleh penerapan *work from home* bagi beberapa organisasi. *Work from home* biasanya diberlakukan dalam kondisi normal, tidak seperti pandemi yang sedang terjadi saat ini. Menurut *The Indonesian Journal of Development Planning*, WFH belum menjadi bagian dari

budaya kerja yang dianut oleh kebanyakan perusahaan di Indonesia sehingga belum ada data yang pasti terkait penerapannya. Namun, awal tahun 2020 Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional telah mencanangkan uji coba WFH dengan nama *Flexi Work*.

Budaya kerja yaitu kebiasaan yang dilakukan karyawan secara berulang-ulang yang didalamnya tidak ada sanksi tegas jika melakukan pelanggaran, namun karena secara moral telah disepakati maka kebiasaan tersebut harus ditaati untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. (Nawawi, 2013). Budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem yang dianut oleh organisasi sehingga dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Secara khusus, sistem yang terkait dengan pekerjaan dan interaksi dalam bekerja yang disepakati dan digunakan bersama. (Robbins, 2015). Dalam mengukur berhasil atau tidaknya budaya kerja maka diterapkannya penilaian terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut karena budaya menjadi hal yang penting bagi perusahaan dan selalu berkaitan dengan kehidupan dalam perusahaan itu sendiri (Simamora, 2008). Jika ingin perusahaan besar dan maju, maka perusahaan harus konsisten mempertahankan budaya kerja yang dimilikinya karena budaya kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan itu sendiri. Pandemi mengubah batas yang ada dalam membentuk budaya kerja melalui perilaku karyawan sehari-hari. Adanya Covid-19 memicu penerapan pekerjaan jarak jauh (Duffy, 2020) sehingga karyawan dituntut menggunakan teknologi dengan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, terlibat dengan rekan kerja, diikuti dengan tekanan tambahan dalam lingkungan rumah yang mungkin tidak sesuai dalam mencapai tujuan kerja (Waizenegger et al., 2020). Perubahan-perubahan yang terjadi cenderung mempengaruhi hasil kerja (Cho, 2020). Dalam keberhasilan sebuah perusahaan, kinerja karyawan menjadi kunci yang sangat berpengaruh. Kinerja karyawan yang baik tentu akan sebanding dengan perkembangan yang baik bagi perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi perusahaan perlu menumbuhkan budaya kerja dari para karyawannya. (Nitisemit, 1998).

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2016) merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang telah diberikan kepadanya. Dalam buku kinerja evaluasi SDM (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya di suatu periode waktu. Bisa dikatakan pula kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja karyawan ketika memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Walaupun bekerja dari rumah namun tetap menjaga produktifitas yang terlihat dalam kinerja para karyawan.

Bank Mandiri merupakan salah satu bank ternama di Indonesia yang didirikan pada 2 Oktober 1998. Sebagai bentuk tindakan pencegahan, selama pandemi Covid-19 Bank Mandiri menerapkan beberapa budaya kerja baru. seperti penerapan *work from home-work from office* bagi karyawan atau lebih dikenal dengan WFH-WFO. Adanya budaya baru tersebut menghasilkan istilah baru yaitu *The New Normal Mandirian*. Penerapan hal tersebut diterapkan sejalan dengan 5 budaya kerja Bank Mandiri yaitu *trust, integrity, profesionalism, costumer focus, dan excellent*. Selama pandemi Covid-19 Bank Mandiri tetap melayani kebutuhan nasabah dengan berlandaskan kepada nilai-nilai budaya kerja yang tercermin menjadi pedoman karyawan dalam berperilaku. (<https://bankmandiri.co.id/>)

Berdasarkan aktivitas karyawan Bank Mandiri KCP Muntilan khususnya saat pandemi Covid-19 dibutuhkan pengetahuan mengenai budaya kerja yang diterapkan selama pelaksanaan *work from home*, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melihat hal tersebut merupakan hal yang baru bagi perusahaan. Pelaksanaan *work from home* di Bank Mandiri KCP Muntilan sendiri diterapkan mulai November 2020 sampai dengan waktu yang tidak ditentukan sesuai dengan kebutuhan selama pandemi, Untuk meningkatkan kinerja karyawan selama pandemi dan pelaksanaan *work from home* yang menjadi budaya kerja baru bagi Bank Mandiri, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang budaya kerja selama *work from home* yang diterapkan oleh Bank Mandiri KCP Muntilan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. sehingga judul yang diangkat dalam

penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Kerja Pada Saat *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Muntilan Selama Pandemi Covid-19”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai budaya kerja pada saat *work from home* dan kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Muntilan selama pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja pada saat *work from home* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Muntilan selama pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Mengetahui persepsi karyawan mengenai budaya kerja pada saat *work from home* dan kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Muntilan selama pandemi Covid-19.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja pada saat *work from home* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Muntilan selama pandemi Covid-19.

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran, maupun masukan bagi Bank Mandiri KCP Muntilan yang berkaitan dengan budaya kerja pada saat *work from home* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Muntilan selama pandemi Covid-19.

b. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan literatur disertai dengan bukti bagi pembaca khususnya jika dimasa yang akan datang akan ada penelitian dengan topik serupa.