



Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Karyawan Perbankan Nasional Pasca Pandemi Covid-19, Studi Kasus Pada Pt. Bank Sahabat Sampoerna

Ken Daniswara Achmad, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Email: ken.daniswara.kd@gmail.com, ahandaru@unj.ac.id, christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRAK:

Pandemi global yang disebabkan oleh penyakit Corona (COVID-19) telah melanda seluruh negeri dan serangan virus menyebar berdampak besar dan serius bagi kehidupan manusia. Kebanyakan aspek penting, seperti di bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, Politik dan keamanan telah mengalami banyak perubahan. Individu terisolasi di daerah atau di mana dia tinggal, jadi ini memungkinkan umat manusia masuk dalam kesedihan dan kekhawatiran yang besar. Manusia tidak ada lagi bebas berinteraksi dengan orang lain karena semuanya serba dibatasi. Publik jarak atau biasa dikenal dengan istilah social distancing atau pembatasan jarak fisik telah dirancang dengan mengurangi interaksi tatap muka antara masyarakat luas, karena orang Individu cenderung menjadi pembawa atau bahkan menularkan virus menjadi pasien yang terinfeksi tanpa gejala (Wilder-Smith & Freedman, 2020). Agar roda perekonomian tetap berputar, salah satu upaya pemerintah Indonesia dalam mencegah meluasnya penyebaran Covid-19 adalah melakukan perubahan pada sistem kerja, khususnya pekerjaan Juga dikenal sebagai bekerja dari rumah (WFH). adalah salah satu istilah teleworking, dalam pelaksanaan kegiatan kerja umum dilakukan di kantor kemudian diubah menjadi di rumah atau di luar perusahaan, sehingga karyawan tidak harus pergi ke kantor untuk bertemu tatap muka dengan pekerja lain (Ashal, 2020). Sampel penelitian adalah karyawan perusahaan PT. Bank Sahabat Sampoerna dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dan Smart PLS versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan produktivitas pegawai terhadap work from home signifikan

Keywords: kinerja karyawan, work from home, produktivitas karyawan.

ABSTRACT:

The global pandemic caused by the Corona disease (COVID-19) has swept across the country and the virus attack has had a large and serious impact on human life. Most Important aspects such as in the fields of health, education, economy, politics and security have undergone many changes. The individual is isolated in the area or where he lives, so this allows humanity to enter into great sorrow and worry. Humans are no longer free to interact with other people because everything is completely restricted. Public distance or what is commonly known as social distancing or physical distancing violence has been designed to reduce face-to-face interactions between the wider community, because individuals tend to be carriers or even transmit the virus to infected patients without symptoms (Wilder-Smith & Freedman, 2020). In order to keep the wheels of the economy turning, one of the efforts by the Indonesian government to prevent the spread of Covid-19 is to make changes to the work system, especially work which is also known as working from home (WFH). is one of the terms of teleworking, in the implementation of general work activities carried out in the office and then changed to be at home or outside the company, so that employees do not have to go to the office to meet face to face with other workers (Ashal, 2020). The research sample is the company's employees PT. Bank Sahabat Sampoerna with a total sample of 150 respondents. The data analysis method used in this study is SPSS and Smart PLS version 3. The results of this study indicate that employee performance and employee productivity in working from home are significant.

Keywords: employee performance, work from home, employee productivity.

PENDAHULUAN

SDM adalah perusahaan pekerjaan atau jasa dipasok dengan baik untuk tujuan kinerja proses pembuatan. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Konten selalu ditautkan yang pertama, kedua definisi Sumber Daya Manusia adalah tempat di mana orang dapat bekerja untuk membuat perusahaan barang dan jasa (Sonny Sumarsono,2003)

METODE

Objek penelitian bersifat kuantitatif menurut Sugiyono (2013). adalah penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian gabungan. Sifat asosiasi dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah orang yang bekerja sebagai penggerak organisasi, atau adalah agen atau bisnis dan bertindak sebagai asset harus dilatih dan dikembangkan. Sumber Orang memiliki rasa keahlian yang terkait dengan kekuatan kemampuan mental dan

fisik yang dimiliki setiap orang. Dibandingkan beliau menjelaskan bahwa SDM adalah kemampuan yang ada pada setiap orang ditentukan oleh kekuatan ideologis dan kekuatan material (Hasibuan, 2003)

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2009) adalah:

tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan pribadi

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kinerja fungsi yang diperlukan dari seseorang dalam bentuk tindakan, prestasi, aktor Kemampuan dasar. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang diproduksi oleh satu karyawan di melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkuegara, 2000). Prestasi seseorang adalah jumlah dari kemampuan dan upaya dan peluang dapat dinilai dari pekerjaan mereka (Ambar Teguh Sulistiyani, 2003)

Indikator Kinerja Pegawai

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung Megginson, dalam Sugiono (2009) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan. Pengetahuan Bisnis, Kerja Tim, Kreativitas, Inovasi, Inisiatif

3. Produktivitas Pegawai

Menurut Edy Sutrisno (2017) mengklaim bahwa Produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental ini Selalu mencari perbaikan atas apa yang sudah ada. Ada yang lain Keyakinan bahwa lebih banyak yang bisa dilakukan Hari ini lebih baik dari kemarin dan besok lebih baik Hari ini. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018): mengklaim bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara produksi (outcome) dengan pintu masuk (entrance). Jika produktivitas meningkat meningkatkan efisiensi (waktu-materi-energi) dan sistem kerja, Teknik produksi dan peningkatan keterampilan Angkatan kerja

Indikator Produktivitas Pegawai

Menurut Sedarmayanti (Dugio, 2013) Sikap mental, Pendidikan dan Pelatihan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan tenaga kerja, tingkat pendapatan, nutrisi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim, fasilitas produksi, peluang sukses

Tujuan dan Fungsi

Tujuan penelitian ini diantaranya :

Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Karyawan Perbankan Nasional Pasca Pandemi Covid-19, Studi Kasus pada PT. Bank Sahabat Sampoerna

KESIMPULAN

maka disimpulkan yang dapat diambil dari penelitian Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Karyawan Perbankan Nasional Pasca Pandemi Covid-19, Studi Kasus pada PT. Bank Sahabat Sampoerna menguji kinerja karyawan dan produktivitas signifikan terhadap work from.

BIBLIOGRAFI

A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia,. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Alam, Jakarta : Prenademia Group.

Sugiyono. (2013). Penelitian Survey.

Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta : Kencana

Hasibuan, H. Malayu, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta

Copyright holder:

Andini Ayu Larasati, Deden Kurniawan (2023)

First publication right:

Journal of Law and Social Politic (JOLASTIC)

This article is licensed under:

