

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan merupakan salah satu komponen terpenting. Setiap kegiatan di suatu perusahaan melibatkan sumber daya manusia yang aktif sebagian besar. Karena sumber daya manusia perusahaanlah yang menggerakkan segala sesuatunya, berpikir secara strategis, dan mempersiapkan rencana untuk masa depan perusahaannya.

Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat .

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat erat hubungannya dengan pencapaian prestasi kerja pegawai yang akan didapatkan. Perusahaan dapat mengambil berbagai langkah dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawainya terlebih dalam kondisi pandemi hingga saat ini. Menurut Sunyoto (2014) “Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya”.

Menurut Sedarmayanti (2017) Penilaian Prestasi Kerja adalah sebuah proses dalam perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Di sebuah perusahaan, setiap pegawai sebagai sumber daya manusia pasti menginginkan agar mendapat sebuah penghargaan dan perilaku adil dari atasannya. Sehingga para pegawai mampu menjalankan program yang berarti pada perusahaan dan begitu sebaliknya, hal ini merupakan suatu upaya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jelas bahwa penilaian prestasi kerja dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam

menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta sebagai sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

Penilaian Prestasi Kerja ASN di Gedung Graha Krida Praja diukur dengan beberapa hal yaitu: 1. Mutu Kerja. Mutu kerja yang dimaksudkan meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kerapian dalam bekerja. 2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja yang dimaksudkan seperti banyaknya dokumen yang telah dikerjakan dan program-program yang telah diselesaikan. 3. Ketangguhan. Ketangguhan ditunjukkan dengan ketaatan pada perintah, kebiasaan dan keamanan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran. 4. Sikap dan komunikasi mengenai perubahan pekerjaan dan rekan kerja. 5. Menyelesaikan tugas tambahan atau mendesak. Tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas reguler saja.

Indonesia mulai menunjukkan tanda-tanda adanya Covid-19 pada tahun 2020. Karena Virus Covid-19 sudah mulai menjangkiti beberapa orang pada tahun itu. Kasus Covid-19 masih aktif hingga saat ini. Pengenalan virus ini membawa penyesuaian. Presiden Joko Widodo menetapkan aturan pemberian vaksin pada 9 Februari 2021 untuk penduduk Indonesia. Pemerintah berupaya menekan jumlah korban Covid-19 dengan memvaksinasi orang. Dalam Perpres Nomor 99 Tahun 2020, program imunisasi dirinci (Rokom, 2021). Kemanjuran yang rendah adalah hasil dari pengadaan vaksinasi. Setiap kegiatan harus dilakukan di rumah, menurut Presiden Joko Widodo. Masyarakat Indonesia dihimbau oleh Presiden Joko Widodo untuk tetap mengikuti protokol kesehatan. Covid-19 telah mempengaruhi berbagai sektor, terutama sistem ketenagakerjaan perusahaan. Akibat penyebarannya, *Corona Virus Disease-19* sudah tidak bisa di minimalisir lagi dan membuat banyak negara menerapkan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran Covid-19 sesuai anjuran *World Health*

Organization (WHO) (Novianti 2020). Presiden Joko Widodo telah memerintahkan penerapan Kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di luar rumah, seperti: bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah. Indikasi Presiden Joko Widodo dapat menekan penyebaran virus Covid-19 yang disebabkan oleh keramaian, interaksi sosial dan tidak menerapkan protokol kesehatan (Ihsanuddin, 2020). Covid-19 berdampak pada kesehatan dan pola kerja masyarakat Indonesia. Adanya virus tersebut, banyak perusahaan yang terhambat tujuannya. Karena para pegawai mematuhi aturan saat ini yang tidak bisa setiap hari masuk bekerja. Hal itu bisa menyebabkan para pegawai mendapatkan kendala dalam prestasi kerjanya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan pegawai negeri sipil yang di Instansi tidak berjalan secara baik dan kondisional. Ada beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja terutama di masa pandemi seperti, *Work From Home* (WFH), Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pelaksanaan sistem *Work From Home*. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor 81 Tahun 2019 tentang Sistem Kepegawaian Badan Usaha Milik Negara Dalam Tata Kerja *New Normal* telah diterbitkan oleh Presiden Joko Widodo. Jika Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berada di zona merah, perusahaan akan mendistribusikan 25% dari total % tenaga kerjanya untuk pegawai “*Work From Office*” (WFO) atau bekerja dari kantor dan 75% tenaga kerjanya untuk pegawai “*Work From Home*” (WFH) atau bekerja dari rumah. Jika sebuah perusahaan berada di zona kuning, ia menugaskan 50% tenaga kerjanya untuk pegawai “*Work From Office*” (WFO) atau bekerja dari kantor dan 50% untuk pegawai “*Work From Home*” (WFH) atau bekerja dari rumah (Ika Suryani, 2021). Kebijakan pelaksanaan *Work From Home* telah tertuang dalam Surat Edaran SE-12/S.MBU/06/2021 yang dikeluarkan Menteri BUMN Erick Tohir (WFH). Sebelas divisi sektor menerima surat edaran tersebut. Secara khusus, pegawai khusus

Sektor BUMN, pejabat senior Pratama, pejabat administrator, pejabat pengawas, pejabat fungsional, eksekutif, pekerja paruh waktu, pegawai tidak tetap, staf khusus, dan staf lainnya. Seluruh jajaran BUMN diberikan arahan oleh Erick Tohir sebagai berikut: Selalu memperhatikan kebersihan, kesehatan, dan penggunaan aturan kesehatan. Melalui 5M, praktik kesehatan harus terus dikembangkan. Khususnya penggunaan masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menghindari keramaian, dan membatasi interaksi sosial (Suparjo, 2021).

Menurut Rakha (2021) *Work From Home* (WFH) adalah aktivitas pegawai kantor untuk bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah adalah salah satu inisiatif perusahaan untuk menjaga kesehatan anggota staf dari wabah Covid-19 dan mematuhi aturan pemerintah tentang kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home*.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan tindakan pencegahan untuk memutus rantai penularan Virus Corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan bekerja dari rumah atau *Work From Home*. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja WFH bagi ASN dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020). Juga upaya pemerintah untuk mengurangi penyebaran *Corona Virus Disease-19*, diterbitkanlah SK Menteri 225 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja ASN dalam hal mencegah penyebaran Covid- 19 di lingkungan instansi pemerintah.

Faktor kedua yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Komunikasi Kerja. Komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan langsungnya mengarah pada hasil prestasi kerja yang membanggakan bagi pegawai itu sendiri dan bagi perkembangan perusahaan. Komunikasi memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana orang bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan (Darmawan, 2014). Contoh dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara komunikasi dan konsep diri, dan bahwa dengan komunikasi yang baik dalam suatu di perusahaan, pegawai lebih disiplin, efektif, dan produktif jika mereka memahami bahwa kebutuhan mereka tidak hanya terpenuhi, tetapi kepuasan kerja mereka adalah pekerjaan yang lebih tinggi.

Menurut Redi Panuju (2000) dalam jurnal (Denok Sunarsi 2018) pengertian komunikasi kerja adalah sebuah sistem aliran yang menghubungkan prestasi dan kinerja antar bagian dalam suatu organisasi dalam menciptakan sinergi yang mengarah pada peningkatan prestasi. Ada hubungan antara pertukaran pesan dan materi. Faktor terpenting dalam prestasi pegawai adalah komunikasi yang baik. Hal ini terjadi karena pegawai tidak memiliki hambatan dalam hubungannya dengan anggota perusahaan lainnya, sehingga komunikasi berjalan lancar dan pegawai dapat dengan mudah menyampaikan pesan satu sama lain. Komunikasi yang lancar yang terjadi di tempat kerja memungkinkan aktivitas berjalan lancar, membuat gangguan di tempat kerja tidak ada atau hilang. Tentunya hal ini akan berdampak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah Budaya Organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan budaya organisasi merupakan skema kerja yang akan menjadi acuan perilaku pegawai setiap hari dan membentuk keputusan serta arah tindakan yang menghasilkan tujuan bersama. Budaya organisasi memandu sikap pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku peran ekstra seperti: membantu pegawai lain, sukarela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan pegawai lain, melindungi properti perusahaan, menghormati aturan yang ditetapkan, toleransi terhadap situasi yang

kurang menyenangkan, memberikan saran yang membangun, dan lebih sedikit menghabiskan waktu di kantor.

Berdasarkan uraian diatas penelitian tersebut dapat dilakukan di Kantor Pemerintahan Kabupaten Ponorogo tepatnya di Gedung Graha Krida Praja. Gedung Graha Krida Praja ini adalah salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Ponorogo. Gedung ini memiliki 8 tingkat lantai. Gedung yang pada zamannya menjadi salah satu gedung paling tinggi di Ponorogo pada permulaan tahun 2000-an. Gedung ini berada di Jl. Aloon-Aloon Utara No.9, Mangkujayan, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur 63413, Indonesia. Gedung ini berdiri pada waktu Kabupaten Ponorogo dipimpin oleh Bupati Markum Singodimedjo. Beliau waktu itu merupakan kepala penerangan provinsi Jawa Timur diakui memimpin Bumi Reyog pada tahun 1994. Pekerjaan yang dilakukan di dalam Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo ini harus benar-benar jujur dalam mengemban tanggung jawab yang kuat, karena membutuhkan sumber daya manusia yang memang sangat kompeten di dalam bidang-bidangnya, pekerjaan yang sudah diatur oleh atasannya, dan tentunya pegawai negeri sipil Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo memiliki prestasi kerja yang berkualitas pada perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo pada bulan November sampai dengan Desember tahun 2021. Pada saat itu Kabupaten Ponorogo berada pada Zona Merah (Sumber : Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo). Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum menyatakan bahwa pegawai merasakan hal yang kurang efektif dan kondisional dalam pelaksanaan bekerja dari rumah di masa Pandemi. Pegawai mendapatkan banyak kendala saat bekerja dari rumah salah satunya kenyamanan saat bekerja. Apabila pegawai kurang efektif dan kondisional saat bekerja dari rumah maka

prestasi kerja pegawai pun akan menurun sehingga tujuan perusahaan juga sulit tercapai. Sedangkan pada komunikasi kerja dan budaya organisasi para pegawai kurang aktif bertukar pesan terhadap atasannya maupun teman rekannya dan nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan juga kurang karena tidak selalu bisa datang ke kantor setiap hari. Hal itu dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang dimilikinya. Efektifitas dari prestasi kerja pegawai adalah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dimana saja, mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki norma serta perilaku yang sesuai dengan peraturan yang disepakati oleh perusahaan. Jika prestasi kerja seorang pegawai baik maka pegawai akan mendapatkan sebuah penghargaan seperti pemberian jabatan yang lebih tinggi, promosi memimpin suatu area, dan tanda kehormatan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara detail mengenai pengaruh *work from home (WFH)*, komunikasi kerja dan budaya organisasi disebuah instansi pemerintah daerah yaitu pada Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work From Home (WFH)*, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work From Home (WFH)* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo ?
2. Apakah Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo ?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo ?
4. Apakah *Work From Home*, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan *work from home* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.
- b) Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.
- c) Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.
- d) Untuk mengetahui adanya pengaruh simultan *work from home*, komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

- a) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi bahan skripsi mahasiswa dan sebagai bahan bacaan di Perpustakaan Universitas.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada Perusahaan untuk menciptakan dan mengembangkan Sistem Work From Home (WFH), Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi yang bersifat kondisional dan terbaru dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambah pengetahuan dan wawasan peneliti.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bentuk referensi peneliti selanjutnya yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam melakukan penelitian pada bidang sistem Work From Home (WFH), Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang akan datang.