

PENGARUH PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRODUKTIVITAS, ETOS KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN SELAMA BEKERJA DI RUMAH (WFH)

Nuniek Dewi Pramanik¹

Program Studi Administrasi Keuangan DIII
Politeknik Piksi Ganesha, Jl. Jend. Gatot Soebroto No. 301 Bandung.
E-mail : dewipramanikn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to know the impact of the Corona or Covid-19 Virus on work ethic, productivity and employee motivation. Besides, it is motivated by the Covid-19 Virus which is indirectly changes the work patterns of employees or labor both in the scope of government, agencies, the private sector, and others. One effect is working at home or WFH. Thus, the readers can understand how the Covid-19 Virus pandemic affects employee or workforce performance. This study has implications for businesses that want to know the measurement of the work from home (WFH) policies effectiveness. This study used descriptive qualitative and conducted literature studies either through journals, books, websites, and several other literary media. The results showed that the Covid-19 Virus pandemic had an influence on work productivity, work ethic, and motivation of employees or labor. On the other hand, the influence is based on several factors based on the employee attitudes during or when working.

Keywords: *The Effect of Covid-19, Work from Home (WFH), Motivation, Productivity, and Work Ethic.*

ABSTRAK

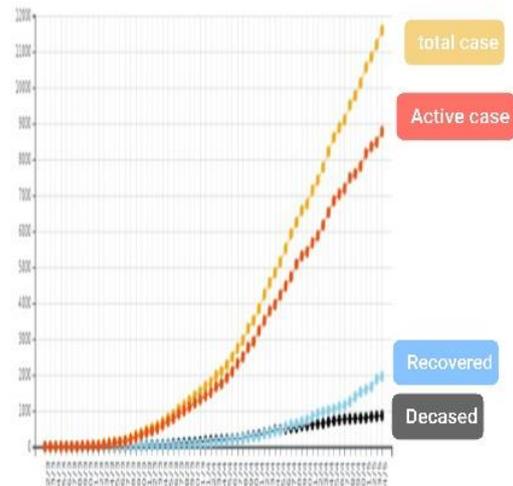
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Virus Corona atau Covid-19 terhadap etos kerja, produktivitas dan motivasi karyawan. Di sisi lain, penelitian ini dilatarbelakangi oleh Virus Covid-19 yang secara tidak langsung mengubah pola kerja karyawan atau tenaga kerja baik pada lingkup pemerintah, instansi, swasta, dan lainnya. Salah satu pengaruhnya adalah bekerja di rumah atau WFH (bekerja dari rumah). Sehingga, dapat memahami serta memahami bagaimana pandemi Virus Covid-19 mempengaruhi kinerja karyawan atau tenaga kerja. Studi ini memiliki implikasi bagi bisnis yang ingin mengukur efektivitasnya kebijakan kerja dari rumah (WFH). Studi atau penelitian menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan data instrumen yang diperoleh melalui studi literatur baik melalui jurnal, buku, website, dan beberapa media literature lainnya. Hasil penelitian didapatkan bahwa pandemi Virus Covid-19 memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, etos kerja, dan motivasi karyawan. Namun begitu, pengaruh tersebut juga didasarkan pada beberapa faktor berdasarkan pada sikap karyawan ketika bekerja.

Kata kunci : Pengaruh Covid-19, *Work from Home (WFH)*, Motivasi, Produktivitas dan Etos Kerja.

PENDAHULUAN

Pada Januari 2020 WHO menyebutkan bahwa virus Corona yang terjadi di Cina merupakan salah satu virus yang berhasil menjadi keprihatinan internasional. Hal tersebut dikarenakan virus covid-19 menjadi salah satu penyakit menular dan penyebabnya adalah sebuah virus dengan penyerangan an-nur pernapasan akut (WHO, 2020). Dimana, virus tersebut memberikan bermacam-macam dampak dari berbagai sektor mulai dari kesehatan, sosial, budaya, kesehatan, hingga ekonomi.

Di Indonesia sendiri sebaran data yang terkonfirmasi dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID Nasional pada bulan April 2020 mencapai angka 11.587 jiwa, sebagaimana tren grafik memperlihatkan dibawah ini :



Sumber : Indonesian National Board of Disaster Management, April 2020.

Gambar 1: Grafik terkonfirmasi Covid-19 di Indonesia pada Bulan April 2020.

Di lingkup dunia kerja sendiri, berdampak langsung terhadap pasar, pasokan, permintaan (konsumsi dan investasi), pembatasan terhadap pergerakan dunia usaha, pembatasan mobilitas orang terutama yang melakukan perjalanan lintas kota, penutupan sekolah, bahkan sebagian besar instansi baik swasta atau negeri memberlakukan pekerjaan dari rumah atau (WFH) dan penetapan langkah lainnya dalam rangka mengurangi luasnya penyebaran virus Covid-19. Dasar hukum mengenai work from home (WFH) selama pandemi Covid-19, berdasarkan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak setiap

pekerja. Tanpa sumber daya manusia (karyawan) aktivitas organisasi akan lumpuh dan dapat mengganggu stabilitas pelayanan sehingga menyebabkan perusahaan merugi akibat masa darurat Covid-19.

Definisi work from home yaitu melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor, menjadi dapat dilakukan di rumah (remote working). Jadi tatap muka di kantor tidak diperlukan antar pekerja (Ashal, 2020).

Pemberlakuan Work from Home (WFH) oleh pemerintah dianggap sebagai salah satu metode yang efektif dalam upaya memutus rantai penyebaran Virus Covid-19. Hal ini membuat berbagai instansi baik swasta maupun organisasi menetapkan bekerja di rumah pada karyawan mereka.



Gambar 2 : Perusahaan di Jakarta yang Menerapkan WFH pada Bulan Maret-Mei 2020

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa sampai tanggal 26 Mei 2020 ada 4.057 kantor atau perusahaan dengan jumlah karyawan 1.068.589 orang yang melakukan aktivitas Work From Home (WFH) dan terus mengalami peningkatan dari bulan Maret hingga bulan Mei 2020. Dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja dari rumah menjadi satu-satunya alternatif bagi sebagian besar karyawan dan perusahaan untuk mengurangi penyebaran virus corona.

Selanjutnya, studi empiris yang menganalisis karakteristik karyawan, yang bekerja dari rumah (WFH), menemukan bahwa terdapat perbedaan antara karyawan yang berada di kantor dan rumah baik dilihat dari etos kerja, produktivitas, dan motivasi kerja mereka sendiri (Almost,dkk, 2018, 296). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini memiliki pokok permasalahan diantaranya pengaruh pandemi Covid-19 terhadap produktivitas, etos kerja dan motivasi kerja karyawan selama bekerja di rumah (WFH).

METODE

Penulis memilih metode pendekatan kualitatif dalam penelitian ini. Di mana penelitian deskriptif kualitatif

adalah penelitian yang menafsirkan data serta fakta yang diperoleh melalui penelitian yang telah ada sebelumnya dengan baik yang berkaitan dengan situasi yang terjadi saat ini, sikap dan pandangan masyarakat, maupun hubungan antar variabel yang timbul. Data didapatkan melalui data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur baik melalui jurnal, buku, website, dan beberapa media literature lainnya. Dimana, dalam penelitian ini penulis bertujuan menemukan atau mencari:

- 1) Pengaruh pandemi covid-19 terhadap produktivitas karyawan selama bekerja di rumah (wfh)
- 2) Pengaruh pandemi covid-19 terhadap etos kerja karyawan selama bekerja di rumah (wfh)
- 3) Pengaruh pandemi covid-19 terhadap motivasi karyawan selama bekerja di rumah (wfh)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam ilmu ekonomi, manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi memegang peranan yang penting dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas terhadap perusahaan sendiri (Hasibuan, 2012, 9). Dimana, melalui manajemen tersebut perusahaan ingin mendapatkan

laba serta memenuhi kebutuhan konsumen berdasarkan pada tuntutan perusahaan sendiri agar tetap produktif menghasilkan produk sesuai dengan kualitas dan mutu jaminan berkelanjutan. Berdasarkan beberapa studi kuantitatif yang pernah dilakukan, terdapat beberapa indikator yang mendukung peningkatan laba perusahaan dan efektivitas perusahaan. Beberapa diantaranya adalah produktivitas, etos kerja, dan motivasi yang didapatkan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan Simamora (2014,110) dalam penelitiannya, produktivitas kerja yang didapatkan oleh karyawan akan menghasilkan output dan input yang optimal. Selanjutnya output dan input tersebut harus didapatkan oleh beberapa faktor yang mendukungnya seperti etos kerja dan motivasi kerja. Di sisi lain, menurut Sinamo (2015, 2) mengungkapkan bahwa etos kerja merupakan suatu perilaku kerja positif yang bersumber pada inisiatif dan kesadaran baik yang diperoleh melalui keyakinan fundamental, total arketipe kerja integral dan juga komitmen yang tinggi. Selanjutnya motivasi kerja merupakan suatu kemauan yang timbul akibat adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai suatu hasil adanya

integritas terhadap kebutuhan pribadi maupun pengaruh lingkungan fisik. Dari pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pekerjaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas, motivasi, serta etos kerja.

A. Pengaruh Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut hasil penelitian dari (Amador, 2016, 36) yang mengkaji tentang *Remote & On-Site Knowledge Worker Productivity & Case*, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara work from home (WFH) dengan produktivitas, jika dibandingkan dengan bekerja di kantor. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian L. Glass (2012, 39) yang mengkaji tentang *The Hard Truth About Telecommuting*, mengungkapkan bahwa WFH mampu meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan ketika karyawan bekerja di kantor atau berkumpul di suatu ruangan. Dimana produktivitas tersebut diukur melalui efisiensi waktu, perbandingan antara output yang terlihat dalam bentuk barang dan jasa, dan juga input yang berupa uang.

Hasil penelitian lainnya mengenai work from home (WFH) menyebutkan

bahwa karyawan merasa lebih nyaman ketika menyelesaikan pekerjaan di rumah sendiri ketimbang di kantor (Amador, 2016). Selain itu, selaras dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Glass & Noonan (2012) menyebutkan juga bahwa menyelesaikan pekerjaan dari rumah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ricardo Manarintar Simarmata (2020) juga mengemukakan hasil penelitiannya terhadap sejumlah dosen di Politeknik Negeri Ambon, dan mendukung penelitian-penelitian sebelumnya bahwa produktivitas kerja dosen lebih meningkat selama mereka bekerja dari rumah. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan rumah dapat menurunkan tingkat stress para dosen, menambah keintiman bersama anggota keluarga, efisiensi waktu perjalanan menuju kampus, kesehatan dan keseimbangan dalam bekerja lebih terpelihara, meningkatkan kreatifitas, dapat memberikan batasan antara pekerjaan dari kantor dan pekerjaan rumah serta minimnya tekanan terhadap diri akan berpengaruh positif terhadap produktivitas dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil lima penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh

Covid-19 memberikan implikasi atau pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan atau tenaga kerja.

B. Pengaruh Covid-19 Terhadap Etos Kerja Karyawan

Selain berpengaruh terhadap produktivitas, Virus Covid-19 yang secara tidak langsung memberikan pemberlakuan WFH kepada karyawan membawa dampak terhadap etos kerja. Hal ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Priansa. 2018:286) yang mengkaji tentang *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pada masa pandemi Covid-19. Salah satu faktornya adalah kondisi geografis atau lingkungan yang mendukung. Singkatnya lingkungan atau kondisi geografis dapat memunculkan hambatan maupun peluang terhadap karyawan atau tenaga kerja sendiri. Dikatakan mendukung atau memberikan peluang jika kondisi lingkungan dapat meningkatkan etos kerja. Jika lingkungan tersebut tidak mendukung maka hal ini dapat dikatakan menjadi hambatan terhadap karyawan atau tenaga kerja sendiri. Kondisi lingkungan yang dimaksud tersebut yaitu

dapat dihubungkan dengan terjadinya pandemi Covid-19.

Di sisi lain, dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa dampak terhadap cara kerja karyawan atau tenaga kerja. Hal ini dikarenakan karyawan harus lebih banyak tinggal di rumah dibandingkan harus berkumpul dengan karyawan lain. Dampak yang paling umum terjadi atau kerap kali dirasakan oleh karyawan adalah pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara leluasa dan maksimal jika dilakukan di rumah dibandingkan ketika di kantor.

Menurut (Priansa. 2018:286), Beberapa dampak etos kerja yang diakibatkan akibat pandemi tersebut antara lain adalah karyawan tidak bisa bekerja dan berkomunikasi secara efisien untuk mendukung keahlian interpersonal mereka. Di sisi lain, aktivitas dan kegiatan menjadi terbatas karena bekerja secara daring dinilai tidak efektif dan mendukung munculnya indikator inisiatif yang merupakan karakteristik dari etos kerja sendiri. Terakhir bekerja di rumah menyebabkan karyawan tidak mendapatkan pendapatan yang bertambah melainkan pendapatan mereka berkurang. Sehingga hal ini memunculkan sifat

kehati-hatian dalam bekerja dan mengelola pendapatan.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh Covid-19 terhadap etos kerja juga dilakukan oleh Syahrial (2020, 25) tentang *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa pandemi covid-19 berpengaruh negatif terhadap etos kerja. Bentuk pengaruh tersebut adalah ketidak seimbangan keadaan ekonomi pada bagian tertentu dari populasi, seperti : para karyawan yang sebelumnya sudah memiliki riwayat masalah kesehatan, peningkatan jumlah orang dengan usia yang produktif namun tidak bekerja & setengah pengangguran, para karyawan dengan usia yang lebih tua sehingga memiliki resiko lebih tinggi terdampak masalah dan gangguan pada kesehatan yang serius dan hal ini tentunya akan meningkatkan resiko pelemahan ekonomi.

Dari hasil kedua penelitian tersebut didapatkan bahwa pengaruh Covid-19 memiliki dampak negatif terhadap etos kerja karyawan atau tenaga kerja. Namun, di penelitian yang dilakukan oleh (Priansa. 2018:286) menyebutkan bahwa pengaruh Covid-19 dapat berakibat positif jika karyawan atau

tenaga kerja memiliki kondisi geografis atau lingkungan yang mendukung.

C. Pengaruh Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013, 45) menyebutkan bahwa motivasi diartikan sebagai dorongan atau faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Sedangkan dalam lingkup organisasi sendiri motivasi didefinisikan sebagai kondisi atau energi yang diberikan untuk diri sendiri dalam lingkup ini adalah karyawan guna mencapai tujuan tertentu bagi suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Founder ISED (Institute for Social, Economic and Digital) Sri Adiningsih melalui *Seminar Work from Home: Interaksi di Masa Covid-19* disebutkan bahwa bekerja dirumah telah mengubah motivasi terhadap karyawan atau tenaga kerja. Dimana motivasi tersebut sebelumnya didapatkan melalui proses komunikasi secara langsung. Namun setelah pandemi komunikasi tersebut berganti melalui perangkat digital (Muhtarudin, 2020, 28). Namun pihak perusahaan diharuskan untuk tetap meningkatkan proses motivasi

melalui komunikasi kepada pegawai atau karyawan mereka.

Penelitian akan pengaruh pandemi Covid-19 terhadap motivasi karyawan juga dilakukan oleh Sutrisno (2013, 50) tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan komunikasi yang terbentuk di internal organisasi. Hal tersebutlah yang membuat mengapa perusahaan diharuskan untuk membentuk dan memperhatikan suatu kegiatan dalam organisasi sendiri agar dapat berjalan sesuai dengan rencana perusahaan.

Hasil penelitian dari Rupiatta dan Beckmann (2016) menjelaskan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, dijelaskan bahwa frekuensi bekerja dari rumah sangat penting karena upaya kerja yang diberikan oleh karyawan akan meningkat jika mereka lebih sering melakukan pekerjaan dari rumah.

Dari empat hasil penelitian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa work from home saat pandemic-Covid 19 dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan asalkan karyawan atau

tenaga kerja senantiasa melakukan proses komunikasi sebagai solusi yang dianggap efektif dalam memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mereka tetap semangat dan yakin dalam menghadapi tantangan bersama dan situasi yang berbeda.

SIMPULAN

Dari pemaparan dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja dari rumah (WFH) dikala pandemi covid-19 memberikan pengaruh terhadap produktivitas, etos kerja, serta motivasi. Hal tersebutlah yang membuat mengapa pihak perusahaan diharuskan untuk senantiasa menumbuhkan sikap serta motivasi mereka kepada karyawan atau tenaga kerja mereka guna untuk meningkatkan produktivitas atau kerja saat bekerja dalam rumah atau WFH.

Untuk meningkatkan produktivitas maka karyawan ataupun tenaga kerja harus menentukan suatu sasaran kerja. Penentuan sasaran kerja ini dapat dilakukan dengan menentukan target yang dapat memacu motivasi mereka dalam mencapai kinerja yang akan dilakukan selama masa pandemi Covid-19.

Sedangkan cara atau langkah untuk meningkatkan etos kerja sendiri dapat

dilakukan oleh pihak karyawan maupun tim manajemen perusahaan seperti *Human Resources Development (HRD)* dan juga pemilik perusahaan untuk dapat melakukan pengawasan kepada pegawai mereka dengan memberikan sikap keteladanan serta menghargai kerja keras dan melarang malas-malasan bagi karyawan atau tenaga kerja terkait. Hal tersebut bertujuan diperlukan agar produktivitas terhadap pekerjaan optimal serta maksimal.

Sedangkan cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja sendiri adalah dengan meningkatkan serta mewujudkan komunikasi yang efektif guna memberikan motivasi antar karyawan. Di sisi lain karyawan juga harus terus mengembangkan diri agar dapat meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi yang baik. Mereka juga perlu berpikir lebih dahulu sebelum menyampaikan apa yang mereka kemukakan atau dapatkan di dunia maya atau melalui digital media dalam proses komunikasi yang dilakukan.

SARAN

Saran dari penelitian ini adalah setiap pihak baik karyawan maupun

perusahaan atau *Human Resources Development (HRD)* diharuskan untuk bersama-sama meningkatkan motivasi, produktivitas, serta etos kerja mereka melalui efektivitas yang dihasilkan. Di sisi lain walaupun banyak karyawan yang bekerja di rumah namun hal tersebut bukanlah alasan tidak efektifnya komunikasi dalam organisasi, sehingga diperlukan suatu strategi atau jika diperlukan bisa membuat SOP atau Standar Operasional Prosedur yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri dalam upaya menghadapi pandemi Virus Covid-19 yang mungkin akan terjadi dalam waktu yang tidak sebentar.

DAFTAR PUSTAKA

- Almost, J. M., Van Den Kerhof, E.G., Strahlendorf, P., Tett, L. C., Noonan, J., Hayes, T., and Paré, G.C. (2018). *A study of leading indicators for occupational health & safety management system in healthcare*. BMC: Health Service Research.
- Amador, J. (2016). *Remote & On Site Knowledge Worker Productivity & Case*. Amerika: Western Reserve University.

- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- ILO. (2020). *Pedoman sistem manajemen keselamatan & kesehatan kerja, ILOOSH 2020. Jeneva: Kantor Perburuhan Internasional*. Tersedia di: https://www.ilo.org/safework/info/standardsandinstruments/WCMS_107727/lang-en/index. Htm.
- L.Glass. (2012). *The Hard Truth About Telecommuting*. US: Monthly Labor Review.
- Organisasi Kesehatan Dunia atau WHO. (2020). *Definisi: Keadaan Darurat*. Tersedia di: <https://www.who.int/hac/about/definitions/en/>.
- Priansa, dan Donni Junni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group: Jakarta.
- Syahrial. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Jurnal Ners, Volume 4, Halaman 21 – 29.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyouns/article/view/418>
- Simarmata, Ricardo Manarintar. (2020). Pengaruh work from home terhadap produktivitas dosen politeknik negeri ambon. *Jurnal ekonomi, sosial & humaniora*, 2(01), 73-82. Retrieved from <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/265>

Pristiyono, Pristiyono ; Ikhlah,
Muhamad;

Rafika, Mulya ; Hasibuan, Dinda
Karasinta ; (2020). *Implementasi
Work from Home terhadap
Motivasi dan Kinerja Dosen di
Indonesia*. Jurnal Akuntansi,
Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
Volume 8 No 2, Halaman 263-
269. Tersedia di :
[https://jurnal.polibatam.ac.id/index
.php/JAEMB/article/view/2692](https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/2692)