

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kasus serupa dengan *pneumonia* yang tidak diketahui di Wuhan, China ( Lee, 2020) muncul pada 31 Desember 2019 . Kasus tersebut diakibatkan oleh virus corona atau yang dikenal dengan COVID-19 ( *Corona Virus Disease-2019*). Karakter virus ini adalah kecepatan penyebaran yang tinggi. Berdasarkan data WHO diperoleh bahwa COVID- 19 telah menjadi pandemic global dengan kasus positif 552 juta orang yang terinfeksi di seluruh dunia. Virus ini juga telah mewabah di Indonesia pada awal Maret hingga saat ini terdapat kasus positif sebesar 6,1 juta orang yang terkonfirmasi tersebar di 34 provinsi. Pandemi COVID-19 memiliki dampak yang telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia (Lee, 2020).

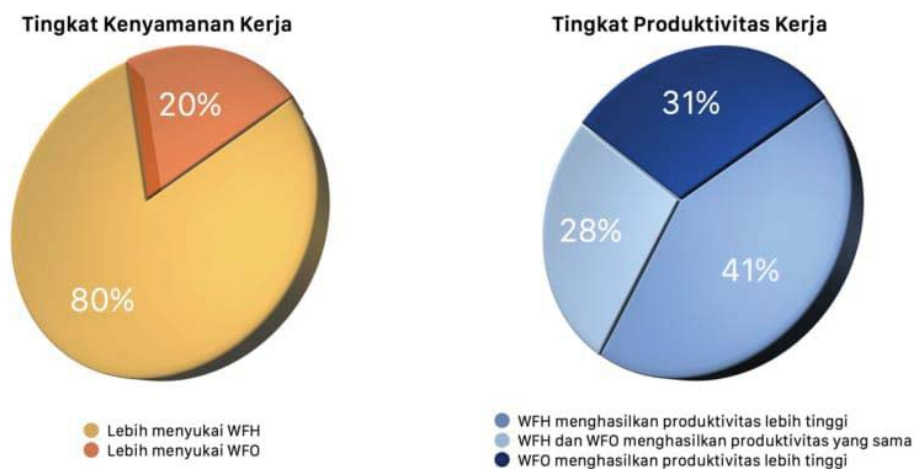
Sesuai anjuran World Health Organization(WHO) banyak negara mulai menerapkan protokol covid-19 yang telah dibuat, diantaranya adalah mencuci tangan, tidak berkumpul dikeramaian atau melakukan pertemuan di manapun, membatasi diri untuk tidak keluar rumah, menjaga jarak aman, bahkan dilakukan langkah isolasi seperti isolasi mandiri perorangan, kelompok masyarakat, bahkan seluruh penduduk kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai lock down). Penerapan skema bekerja baik sektor pemerintah maupun swasta dari rumah merupakan salah akibat dari PSBB yang dilakukan WFH ( Mungkasa, 2020).

Di Indonesia hingga saat ini juga memberlakukan PPKM dengan berbagai level, seiring lonjakan kasus COVID-19 kini, pemerintah memperpanjang masa berlaku PPKM di seluruh wilayah Indonesia. Perihal aturan PPKM dalam setiap levelnya tercantum dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2022 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 2 dan Level 1 Corona Virus Disease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali. Disebutkan, pada kegiatan sektor non esensial, sistem WFO diterapkan bagi pegawai di sektor non esensial yang sudah menerima vaksin COVID-19 dengan kapasitas maksimal 75 persen. Pelaksanaan kegiatan pada sektor non esensial diberlakukan maksimal 75 persen WFO bagi pegawai yang sudah divaksin dan wajib menggunakan aplikasi PeduliLindungi pada pintu akses masuk dan keluar tempat kerja," tertulis dalam Inmendagri.

Work from home (WFH) menjadi solusi dalam menekan angka penyebaran COVID-19. Peraturan ini membantu karyawan dalam keseimbangan kehidupan kerja serta solusi bagi perusahaan dalam hal pemberian jam kerja yang lebih fleksibel bagi karyawan. Pandemi Covid-19 telah memaksa kita untuk mengadopsi cara kerja baru. Untuk mengurangi dan menjaga diri dari penularan Covid-19, hampir semua perusahaan dan organisasi pernah menjalankan WFH atau Work From Home . sebagian dalam waktu singkat dan sebagian lagi dalam waktu yang cukup lama. Beberapa perusahaan yang merasakan keberhasilan dan penerapannya dengan berjalannya proses WFH mulai mempertimbangkan untuk tetap melaksanakan WFH bahkan setelah pandemi berakhir. Karena nyatanya, pekerjaan tetap bisa diselesaikan dengan baik dari jarak jauh atau jauh , tanpa

perlu datang ke kantor setiap hari. Lantas, di antara *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) yang menghasilkan produktivitas kerja lebih tinggi?.

Berdasarkan penelitian McKensey (2020) terhadap pekerja mengenai perbandingan antara WFH dan WFO, tercatat bahwa 80% pekerja lebih menyukai WFH dan 20% lebih menyukai WFO. Dimana 41% pekerja merasa lebih produktif saat WFH dan 28% merasa memiliki produktivitas kerja yang sama besar, baik dengan WFH ataupun WFO. Kebanyakan pekerja merasa lebih produktif saat WFH karena mereka tidak perlu melakukan perjalanan panjang ke kantor, sehingga merasa lebih segar di waktu pagi dan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja. Sedangkan 31% pekerja yang merasa lebih produktif saat WFO dibandingkan saat WFH rata-rata disebabkan karena banyak terganggu dengan kondisi dan pekerjaan rumah. Contohnya seperti pekerja yang memiliki anak kecil di rumah dan tidak memiliki ruangan khusus untuk bekerja.



Sumber : <https://binus.ac.id/knowledge/2021/12/>

Produktivitas itu sendiri merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan penelitian terdahulu ada banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah faktor disiplin kerja, komunikasi, monitoring dan work life balance. Hal ini didasarkan pada kondisi yang terjadi pada masa pandemi ini.

Variabel pertama disiplin kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan terlebih lagi dimasa pandemi saat ini. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Berkaitan dengan disiplin kerja ini masih terdapat kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan, manajemen penggunaan waktu secara efektif belum terlaksana akibat dari faktor komputer

serta kesadaran dari karyawan sendiri, serta masih kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Fitri Afriyani Christian (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika karyawan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Selain disiplin, komunikasi juga berpengaruh pada produktivitas kerja. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Achmad (2014: 65), komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. Bekerja saat pandemi memberikan iklim berbeda dalam sistem dan lingkungan kerja, yang membuat karyawan memerlukan penyesuaian. Sebelum sistem WFH di masa pandemi ini, sebagian besar pekerjaan dilakukan secara *face to face*, termasuk ketika melakukan kolaborasi atau kerja tim. Komunikasi secara langsung dirasakan lebih efektif dilakukan dibandingkan dengan komunikasi tidak langsung yang dilaksanakan

pada saat masa pandemi. Seperti halnya aktivitas media relations yang bergeser ke arah virtual, kegiatan virtual menjadi pilihan sekaligus tantangan baru. Komunikasi juga menjadi lebih asinkron. Media sosial memegang peran penting dalam menjaga hubungan sesama karyawan. Komunikasi secara tidak langsung memudahkan kita agar mendapatkan informasi-informasi di masa pandemi ini untuk selalu berjalannya produktivitas kerja secara efektif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenni Rusli (2016) Adanya hubungan signifikan antara komunikasi dan produktivitas kerja ini terbukti dari penelitian Yenni Rusli (2016) yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi kesimpulannya dengan adanya komunikasi diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman dan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kemudian *monitoring* juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Monitoring* adalah aktifitas yang ditujukan untuk memberikan informasi tentang sebab dan akibat dari suatu kebijakan yang sedang dilaksanakan. Karena sebagian besar pekerjaan ini dilakukan dari jarak jauh, pastikan juga sudah menetapkan fitur-fitur teknologi atau aplikasi apa saja yang akan digunakan selama *work from home* diberlakukan. Pastikan semua karyawan memiliki fitur tersebut selama bekerja, termasuk perangkat yang memadai untuk memakai fitur teknologi yang dibutuhkan oleh operasional bisnis Anda selama bekerja dari rumah. Fitur-fitur teknologi yang harus dimiliki oleh karyawan Anda selama bekerja dari rumah termasuk aplikasi untuk keperluan komunikasi antar tim, aplikasi untuk melakukan pekerjaan secara kolaboratif dan virtual, juga

aplikasi untuk melakukan pengawasan terhadap daftar-daftar pekerjaan serta *traffic* pekerjaan yang ditugaskan pada setiap tim sehari-harinya. Daftar-daftar ini juga harus mudah diakses oleh siapa saja. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu Amanah & Siregar (2013) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Nur (2012) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu *work life balance*. Bekerja dari rumah mungkin akan mengalami beberapa kendala, seperti fokus kita akan terpecah antara pekerjaan rumah dan segudang pekerjaan kantor yang menumpuk. Apalagi melihat rumah yang masih berantakan tetapi masih ada pekerjaan kantor yang menanti untuk dikerjakan, hal ini pasti akan membuat fokus kita terpecah. Jika keadaan seperti ini terus berlarut, maka akan berpengaruh pada *work life balance*. Menurut teori dari Fisher dkk. (2009), *work life balance* merupakan upaya seseorang untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya. *Work life balance* dirasakan ketika seseorang merasa puas dengan keadaan yang tengah dijalannya. Selain merasa puas, Guest (2002) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah keadaan dimana individu memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen di tempat kerja maupun di rumah, sehingga meminimalisir terjadinya konflik peran, yaitu konflik yang diakibatkan tidak terpenuhinya salah satu peran baik peran sebagai anggota keluarga atau teman maupun peran sebagai pekerja. Dampak positif dari tingkat *work life balance* yang baik adalah individu dapat merasakan peningkatan *well-*

*being* dan *self-fulfilment* dalam diri. Selama penerapan WFO dan WFH, banyak terjadi penyesuaian terkait komunikasi tim dan konsep *work-life balance*. Tantangan dalam komunikasi tim dengan pola WFO dan WFH adalah kepercayaan antar anggota tim terkadang tidak stabil. Sedangkan konsep *work life balance* menjadi sulit diterapkan karena batas tempat dan waktu bekerja menjadi samar. Dengan 2 faktor utama penyesuaian tersebut, membandingkan produktivitas ketika WFO dan WFH kurang tepat jika tidak berdasar. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu Soetrisno (2017) salah satu faktor produktivitas adalah kemampuan yaitu ketergantungan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sehingga jika kedua teori tersebut digabungkan, maka faktor-faktor dan dimensi pada *work-life balance* secara tidak langsung mempengaruhi faktor-faktor produktivitas kerja. Yaitu jika seorang karyawan tersebut telah memiliki keseimbangan waktu yang baik, tingkat psikologis yang stabil serta keseimbangan kepuasan yang baik maka akan menjadikan karyawan tersebut mampu membagi perannya dan menjadi individu yang profesional sehingga hasil pekerjaannya atau produktivitasnya dapat meningkat walaupun tidak berdampak tinggi dan tidak signifikan.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.<sup>1</sup> Allah SWT, berfirman dalam QS. Al-Isra'/17:70 disebutkan :



وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya:

*“Dan sungguh telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”. (QS Al Isra : 70)*

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Dalam firman Allah SWT QS. Al-Mulk/67:15 disebutkan:

وَالَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ الشُّورُ

Artinya:

*“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (QS Al Mulk : 15)*

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Berdasarkan latar belakang diatas masalah pergeseran tren akankah WFH atau pola Hybrid akan menjadi pilihan kerja baru bagi karyawan untuk tahun tahun

yang akan datang dan apa penyebab produktivitas kerja akan lebih meningkat jika diterapkan salah satu pola kerja tersebut. Oleh sebab itu perlu dilihat karyawan tetap menjaga produktivitas kerja agar tidak terjadi penurunan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Disiplin, Komunikasi, *Monitoring*, Serta *Work Life Balance* Dengan Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Masa Pandemi Bagi Karyawan Dan Hubungannya Menurut Sudut Pandang Islam”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh disiplin, komunikasi, monitoring, dan work life balance terhadap produktivitas kerja pada karyawan dan tinjauannya menurut sudut pandang islam. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ?
2. Adakah pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja ?
3. Adakah pengaruh *Monitoring* terhadap Produktivitas Kerja ?
4. Adakah pengaruh *Work life Balance* terhadap Produktivitas Kerja?
5. Adakah pengaruh Disiplin, Komunikasi, *Monitoring* serta *Work life balance* terhadap Produktivitas Kerja ?

6. Bagaimana Disiplin, Komunikasi, Monitoring, Work Life Balance Dan Produktivitas Kerja dalam sudut pandang islam ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *Monitoring* Kerja terhadap Produktivitas Kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work life Balance* terhadap Produktivitas Kerja
5. Untuk mengetahui secara simultan apakah disiplin, komunikasi, *monitoring*, dan *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja
6. Untuk mengetahui pandangan Islam tentang Disiplin, Komunikasi, *Monitoring*, *Work Life Balance* dan Produktivitas Kerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Yarsi.

2. Bagi ilmu pengetahuan sebagai sumbangan ilmiah untuk dunia pendidikan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai produktivitas kerja, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan produktivitas kerja staff / karyawan.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.