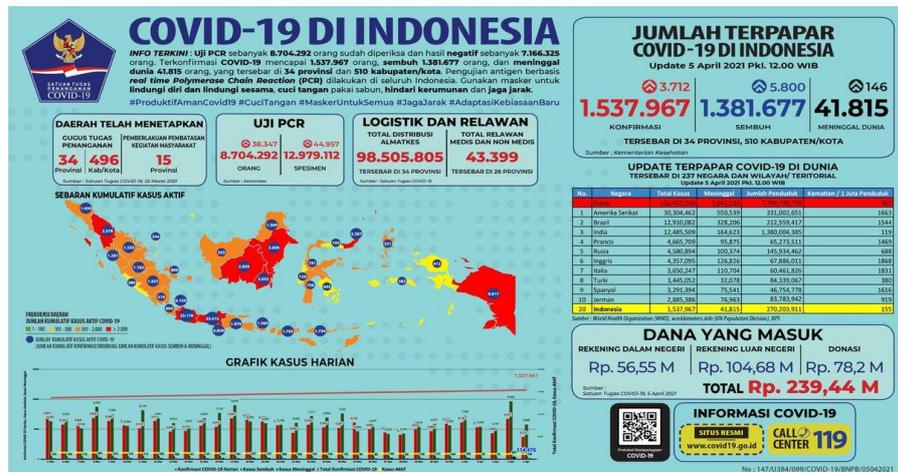


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi virus corona atau lebih dikenal dengan Covid-19 (Coronavirus Disease 2019), berdasarkan *World Health Organization* (WHO), merupakan virus yang menginfeksi sistem pernapasan. Virus ini mengakibatkan penyakit flu hingga penyakit yang lebih berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS-CoV) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS-CoV). Kasus awal Covid-19 terjadi di Wuhan pada tanggal 30 Desember 2019, yang mana penyebaran virus ini terhitung sangat cepat bahkan hingga ke lintas negara. Indonesia sejak Maret 2020 lalu telah dihebohkan dengan pandemi Covid-19 yang sampai saat ini kasusnya terus meningkat.



Gambar 1. 1 Infografis Penyebaran Covid-19 Di Indonesia

(Sumber: BNPB.go.id)

Berdasarkan infografis penyebaran Covid-19 diatas bahwa Indonesia merupakan urutan ke 20 dari 237 negara di dunia. Adapun jumlah orang yang terpapar Covid-19 yaitu sebanyak 1.537.967 orang yang tersebar di 34 provinsi dan 510 kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Dapat dilihat juga bahwa jumlah orang sembuh yaitu sebanyak 1.381.677 orang dan yang meninggal dunia sebanyak 41.815 orang. Merujuk pada sebaran kumulatif kasus aktif di Indonesia, pada provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan zona merah Covid-19 dengan jumlah orang yang terpapar yaitu sebanyak 4.859 orang.

Covid-19 ini sering kali digambarkan sebagai pandemi kembar karena selain berdampak pada kesehatan juga berdampak pada sistem perekonomian. Selain itu juga banyak memberikan dampak pada berbagai aspek kehidupan masyarakat khususnya terkait paradigma baru budaya kerja. Dalam penelitian Burhanuddin (2020) menjelaskan bahwa perkembangan serta pengaruh ekonomi tidak hanya sebatas ruang lingkup ekonomi itu sendiri. Akan tetapi, ekonomi juga bisa berdampak dari budaya serta kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan menyebarnya virus Corona yang turut membawa dampak negatif pada perekonomian dunia.

Guna meminimalisir penyebaran virus ini pemerintah menghimbau dengan melakukan penerapan protokol kesehatan. Mulai dari *physical-distancing* atau menjaga jarak, menggunakan masker, selalu mencuci tangan, serta pengurangan kepadatan pekerja. Hal ini mengakibatkan

banyak kantor baik pemerintah maupun kantor swasta memberlakukan sistem kerja shif kepada para pekerja yang mengharuskan sebagian pekerjanya menerapkan sistem *telecommuting* (WFH) atau bekerja dari rumah.

Merujuk pada data BPS Yogyakarta pada Triwulan III 2020, hasil survei dampak demografi Covid-19 persentase bekerja dari rumah sejak ditetapkan kebijakan WFH di Yogyakarta 2020 sebesar 39,76% dan menerapkan WFH namun masih ada jadwal masuk kantor sebesar 45,44%. (*BPS Jogja*, n.d.). Fenomena tersebut membuktikan bahwa perlunya strategi kerja yang baru agar tetap menjalankan roda pekerjaannya.



Gambar 1. 2 Persentase *Work From Home* (WFH) di Yogyakarta

(sumber: <https://yogyakarta.bps.go.id>)

Berdasarkan gambar diatas bahwa persentase pemberlakuan bekerja dari rumah atau (WFH) menunjukkan bahwa sebesar 39,04% para pekerja selalu WFH sejak ditetapkannya peraturan pemerintah. Kemudian adapun yang menjadi WFH akan tetapi masih ada jadwal masuk ke kantor yaitu sebesar 32,94%. Lalu ada juga pekerjaan yang tidak memungkinkan WFH seperti bidang kesehatan yaitu sebesar 22,90%. Dan yang mempunyai

persentase paling kecil yaitu pada pekerja yang masuk seperti biasa (*Work From Office/WFO*) yaitu sebesar 5,12%.

Selama pandemi Covid-19, beberapa Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta seperti Bank Madina Syariah, BPRS Formes, Bank Muamalat, Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta dan Bank BPD DIY Syariah menerapkan sistem shif atau kerja bergilir kepada karyawannya. Dengan pembagian sebagian menjadi *Work From Home* (WFH) dan sebagiannya lagi bekerja di kantor atau *Work From Office* (WFO). Sistem ini selaras dengan protokol kesehatan pemerintah untuk memutus penyebaran Covid-19 baik untuk pegawai yang lain maupun orang sekitarnya.

Dampak dari diberlakukannya *telecommuting* atau (WFH) tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Perubahan sistem kerja yang diterapkan perusahaan tentunya memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa karyawan *telecommuting* (WFH) yang berhasil dalam meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi ada juga beberapa karyawan lainnya yang tidak dapat memaksimalkan kinerjanya (Sutrisno et al., 2021). Maka dari itu peneliti ingin mencari tahu faktor lain yang mempengaruhi inkonsistensi hasil tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengembangkan penelitian terdahulu dengan menambahkan satu variabel moderasi yaitu kontrol pemimpin. Kontrol pemimpin merupakan suatu pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manajer perusahaan dengan tujuan untuk

memitigasi resiko terhadap kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Dengan adanya variabel moderasi ini diharapkan kontrol dari pemimpin dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kontrol pemimpin dalam hal ini mengawasi karyawannya ketika bekerja dengan sistem yang berbeda tentunya menjadi tantangan tersendiri sehingga pemimpin akan merancang strategi-strategi baru yang sesuai dengan sistem *telecommuting*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara faktor kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari besar pengaruh yang diberikan oleh faktor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pacific Nusantara Bogor sebesar 52,0%. Hal ini sejalan dengan penelitian Maramis (2013) menjelaskan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mengontrol perilaku kerja karyawan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sebaliknya memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dengan tujuan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di beberapa Lembaga Keuangan Syariah yang menerapkan sistem *telecommuting* (WFH) seperti Bank Madina Syariah, BPRS Formes, Bank Muamalat, Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta dan Bank BPD DIY Syariah. Penerapan *telecommuting* (WFH)

ini disebabkan karena tingginya kasus Covid-19 khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini bertujuan untuk mencegah penyebaran virus corona serta menjaga kesehatan juga keselamatan karyawan dan nasabah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Telecommuting* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Dengan Kontrol Pemimpin Sebagai Variabel Moderasi.”**

B. Rumusan Masalah

Terdapat permasalahan dalam penelitian ini, yaitu penelitian mengenai *telecommuting* (WFH) yang diterapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 dan kontrol pemimpin yang dapat mengawasi karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *telecommuting* (WFH) berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 ?
2. Apakah kontrol pemimpin dapat memoderasi pengaruh *telecommuting* (WFH) terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *telecommuting* (WFH) terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.
2. Untuk menguji peran variabel kontrol pemimpin yang memoderasi variabel *telecommuting* (WFH) terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dibidang kelimuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kinerja karyawan di era pandemi Covid-19 yang dipengaruhi oleh *telecommuting* (WFH) yang dimoderasi kontrol pemimpin.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran serta masukan khususnya bagi Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta guna menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh *telecommuting* (WFH) terhadap kinerja karyawan di era pandemi Covid-19 dengan kontrol pemimpin sebagai variabel moderasi.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini meliputi lima bab yang masing masing dibagi dalam beberapa sub bab sehingga memudahkan penulis dan pembaca untuk memahami penelitian dengan baik.

Bab I Pendahuluan : Bab ini merupakan pendahuluan yang akan menggambarkan dasar dari penelitian ini dengan dijelaskan dalam beberapa sub bab diantaranya, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori : Bab ini merupakan landasan teori dan penelitian terdahulu yang memaparkan hasil penelitian orang lain yang sudah dilakukannya terlebih dahulu yang berkaitan dengan *telecommuting* (WFH), kinerja karyawan dan kontrol pemimpin. Pada bab

ini pula memuat uraian dari tinjauan pustaka dan kerangka teori yang terdiri dari masing-masing variabel serta kerangka berpikir dan juga hipotesis.

Bab III Metode Penelitian : Bab ini merupakan bagian dari metode penelitian yang akan digunakan, diantaranya jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan : Bab ini merupakan hasil dari analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian dan rumusan masalah. Pembahasan pada bab ini menguraikan gambaran umum masing-masing Lembaga Keuangan Syariah di Yogyakarta serta hasil pengolahan data kuesioner, pengujian hipotesis yang kemudian akan ditarik kesimpulannya.

Bab V Penutup : Bab ini merupakan bab terakhir yang mana menguraikan kesimpulan, saran, dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini. Kemudian yang terakhir yaitu daftar pustaka dan lampiran.