

UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA DAN
EFEKTIFITAS KARYAWAN PADA MASA NORMAL BARU
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
DI PERUSAHAAN FIF GROUP CABANG PASURUAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MANAJEMEN



OLEH :

FRIKO CAHYA MEDIANSA

NIM. 2015120209

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2022

**UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA DAN
EFEKTIVITAS KARYAWAN PADA MASA NORMAL BARU
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
DI PERUSAHAAN FIF GROUP CABANG PASURUAN**

Friko Cahya Mediansa¹ , Nur Ida Iriani² , Rizki Aprilia Dwi Susanti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana
Tunggadewi Malang 2021

RINGKASAN

Work from home menjadi alternatif bagi perusahaan yang bertahan di kala pandemi covid-19 agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya dan meminimalisir penyebaran virus corona seperti menggunakan media online yang disediakan pihak perusahaan. Langkah ini tentu memiliki kekurangan diantaranya menyebabkan kehilangan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui mengenai adanya pengaruh kinerja dan efektivitas karyawan selama bekerja dengan cara work from home selama covid-19 dalam memasuki era normal baru. Jenis penelitian kualitatif dengan metode triangulasi dan analisis data induktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kualitas maupun kinerja karyawan di masa normal baru perusahaan finance Fifgroup Cabang Pasuruan dilakukan berbagai peraturan baru dimana karyawan dituntut untuk “melek” teknologi dan memperbaharui ilmu untuk dimasa yang akan datang.

Kata Kunci: Kualitas Kinerja, Efektivitas Karyawan, Produktivitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kondisi dengan adanya pandemi virus Covid-19 sejak tahun 2019 lalu berdampak pada berbagai sektor utamanya berdampak pada sistem ketenagakerjaan karyawan pada perusahaan. Sehingga dengan adanya pandemi ini perusahaan harus berpikir lebih praktis dan taktis dalam memfasilitasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Untuk mengurangi penyebaran virus corona beberapa upaya yang dilakukan pemerintah salah satunya yaitu dengan meminimalisir kegiatan berinteraksi langsung atau yang sering disebut dengan mengurangi mobilitas masyarakat di lingkungan luar rumah. Dengan adanya langkah tersebut diharapkan penanganan Covid-19 bisa dilakukan dengan baik. Sehingga dengan adanya peraturan pemerintah ini menyebabkan perusahaan wajib mengikuti seluruh aturan untuk mempekerjakan karyawannya dari rumah (*Work From Home*). Menurut (Bidari et al., 2020) upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi

penyebaran covid-19 merupakan langkah terbaik dengan memberlakukan kebijakan *semi-lockdown* sehingga masyarakat dapat meminimalisir beraktivitas di luar rumah dan melakukan *social distancing*.

Bekerja dari rumah langkah terbaik yang diambil oleh perusahaan selain meminimalisir kontak langsung antar karyawan, juga memberikan karyawan waktu yang fleksibel untuk menyelesaikan pekerjaan serta mengurangi tingkat stress sehingga imun tetap terjaga. menurut (Rachmat, 2021) untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya penularan virus corona di sekitar lingkungan kantor langkah terbaik yaitu dengan menerapkan *work from home*.

Peraturan pemerintah terdapat di Inmendagri nomor 35 Tahun 2021, salah satu yang diatur dalam aturan tersebut dijelaskan, untuk sektor Non esensial, pemberlakuan Work from home berlaku 100 persen, sementara untuk sektor Esensial aturan kapasitas kerja Beragam tergantung pada sektor perusahaan tersebut dan ketentuan yang diizinkan adalah kapasitas maksimal 50 persen untuk karyawan bagian staf dan pelayanan terhadap konsumen, serta pelayanan pada bidang administrasi sebesar 25

persen. Sektor esensial yang termasuk di dalamnya yakni antara lain perusahaan yang menyediakan jasa keuangan. Sehingga adanya peraturan seperti ini perusahaan harus berfikir secara efektif untuk melakukan perubahan pada sistem ketenagakerjaan dengan catatan tidak mengurangi produktivitas karyawan saat bekerja.

Penerapan sistem Work from home dengan sistem bekerja secara online dapat menggunakan aplikasi, media sosial maupun website dari perusahaan itu sendiri dibawah pengawasan atasan misalnya bekerja menggunakan zoom. Terdapat kekurangan dan kelebihan WFH. Menurut (Sutrisno, 2021) adapun kelebihan dari system WFH ini tentu menimbulkan dampak negatif yang dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja dan beberapa masalah mengenai keamanan data perusahaan.

Adanya penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai informasi mengenai adanya pengaruh pada era normal baru khususnya karyawan yang bekerja dengan cara Work from home terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19. Penelitian ini pula terdapat enam sumber, yaitu: bagian manajemen umum, manajemen perusahaan, dua orang karyawan bagian staf, dan dua

orang karyawan bagian lapangan pada perusahaan finance di Fifgroup Cabang Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam upaya mencapai peningkatan kualitas karyawan pada masa normal baru dan untuk mendorong efektivitas kinerja pada perusahaan. Adapun rumusan masalah berikut ini:

- 1). Seberapa besar pengaruh masa normal baru di perusahaan Fifgroup Cabang Pasuruan?
- 2). Apa sajakah upaya yang dilakukan oleh perusahaan Fifgroup Cabang Pasuruan dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan dalam kondisi kerja normal baru?
- 3). Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat Fifgroup Cabang Pasuruan dalam kondisi kerja di normal baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

- 1). Untuk Mengetahui pengaruh pada masa normal baru di perusahaan Fifgroup Cabang pasuruan
- 2). Peneliti mengetahui upaya apa saja yang dilakukan perusahaan Fifgroup dalam meningkatkan kualitas kinerja dan efektifitas kerja di masa normal baru

3). Peneliti mengetahui faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja dalam kondisi Normal baru

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam pengetahuan dan memperluas wawasan keilmuan di bidang Manajemen terutama di MSDM Secara Khusus perusahaan Fifgroup Cabang Pasuruan. Sebagai sarana latihan dalam mengembangkan kemampuan berpikir secara kritis untuk memecahkan suatu permasalahan dengan metode-metode ilmiah dan logis.

2. Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi informasi, pemikiran baik bagi perusahaan, khususnya di perusahaan Fifgroup Cabang Pasuruan. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang di masa akan datang tentang masa normal baru di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Maknunah, L. U., Moridu, I., Satmoko, N. D., Erwina, E., Pangarso, A., Saputra, A. H., Ramaditya, M., & Butarbutar, M. (2020). Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Publik Dan Bisnis. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Bidari, A. S., Simangunsong, F., & Siska, K. (2020). SEKTOR PERBANKAN di COVID-19. *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 9(1). <https://doi.org/10.55129/jph.v9i1.1129>
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Ed.ketiga. Pustaka Belajar: Yogyakarta.
- Flippo, E. B. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Follet, M. P. (1997). *Defenition of Management*. <http://www.blog.re.or.id/defenisi-manajemen.htm>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. FRISIAN FLAG. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Grote, D. (2002). *The Performance Appraisal Question And Answer Book, American Management Association*. Washington DC.
- Hadari, N. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Katz, D. dan R. L. K. (1966). *Organizations and The System Concept, dalam Shafritz, Jay M dan J. Steven Ott. 1987. Classics of Organization Theory*. Brooks/Cole Publishing Company Pacific

Grove, California.

- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Mondy Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1). <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieke Cipta.
- Rachmat, Z. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT . Fajar Makassar Televisi. *YUME : Journal of Management Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 356 - 354*, 4(3).
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2.
- Sutrisno, S. (2021). Metode Work From Home dan Kinerja Karyawan; Analisis Perusahaan Sektor Non Esensial dalam Kondisi Pandemi. *Jurnal Sosial Sains*, 1(9). <https://doi.org/10.36418/sosains.v1i9.204>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.