

ANALISIS KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID - 19 PADA PT LINTASARTA DI JAKARTA PUSAT

Achmad Sulistyono¹

¹Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia
achmadsulistyono81@gmail.com

Abstract: *During the COVID - 19 pandemic during the Large-Scale Social Restrictions (PSBB), companies are required to be able to build performance by utilizing effective conditions and resources. One form of adaptation that was carried out during the pandemic was work from home (WFH). This research wants to see how company management manages Human Resources (HR) assets during the COVID - 19 pandemic by implementing the WFH mode. The method used in this study is a qualitative approach through observation and interviews. The results in this study are that during the COVID - 19 pandemic, company management had to prepare new methods and requirements to keep work operations going. The challenge experienced by management, especially the leaders, is in controlling their workers directly to provide directions and tasks so they have to go online which causes a lack of feeling because it is different from face-to-face meetings, as well as the lack of working hours so they have to be able to manage time properly.*

Keyword: *Work Performance, Pandemic, Work From Home*

Abstrak: Di masa pandemi COVID - 19 selama Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), perusahaan dituntut untuk dapat membangun kinerja dengan memanfaatkan kondisi dan sumber daya yang efektif. Salah satu bentuk adaptasi yang dilakukan di masa pandemi adalah *work from home* (WFH). Penelitian ini ingin melihat Bagaimana manajemen perusahaan mengolah aset Sumber Daya Manusia (SDM) selama pandemi COVID - 19 dengan penerapan mode WFH. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara. Hasil dalam penelitian ini adalah Selama masa pandemi COVID - 19 manajemen perusahaan harus mempersiapkan metode baru beserta kebutuhan agar operasional kerja tetap berlangsung. Tantangan yang dialami manajemen khususnya para pimpinan dalam mengontrol para pekerjanya langsung untuk memberikan arahan dan tugas - tugas sehingga harus via online yang menyebabkan kurangnya feeling karena berbeda dengan bertatap muka langsung, serta kurang berlakunya working hours sehingga harus dapat me-managed waktu dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pandemi, *Work From Home*

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah perusahaan itu tergantung oleh pimpinan dan karyawannya karena berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dan Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak maksimal, maka target perusahaan tidak mencapai maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode (Kasmir, 2018:182). Di masa pandemi COVID - 19 selama Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), perusahaan dituntut untuk dapat membangun kinerja dengan memanfaatkan kondisi dan sumber daya yang efektif. Karena tidak hanya mengatur sebatas jumlah tenaga kerja yang ditempatkan disetiap bagiannya. Biaya, lokasi dan kondisi lingkungan juga berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas. Teknologi juga

memainkan peran penting dalam mendukung kegiatan bekerja para karyawan di era pandemi COVID - 19. Maka dari itu, banyak perusahaan yang mulai menerapkan penggunaan masker, mencuci tangan, penggunaan handsanitizer, pembatasan wilayah serta sosial dan isolasi mandiri sesuai himbauan pemerintah. Sehingga mengakibatkan terhambatnya operasional perusahaan yang berdampak pada penyekatan wilayah dan perubahan skema bekerja instansi tersebut. Pengaruh wabah COVID - 19 sangatlah berdampak bagi perusahaan dalam pengolahan manajemen SDM agar dapat mengoptimalkan seluruh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga meminimalisir kerugian yang diterima oleh perusahaan.

PT Lintasarta merupakan anak perusahaan PT Indosat Tbk yang didirikan pada 4 April 1988, merupakan perusahaan penyedia solusi korporasi, termasuk komunikasi data, internet serta layanan IT Services. Seluruh karyawan pada PT Lintasarta di masa pandemi COVID - 19 selama PSBB dihimbau untuk dapat bekerja secara Work Form Home (WFH) dari awal pandemi COVID - 19 sekitar pertengahan bulan Maret 2020 hingga akhir tahun 2020. Tidak hanya mempublikasikan kebijakan penerapan Work Form Home (WFH), di PT Lintasarta juga melakukan penerapan berbasis digitalisasi untuk mensupport pekerjaan dan mekanisme Work From Home (WFH) untuk karyawan yang menerapkan sistem tersebut. Semua yang bekerja di lokasi kerja akan bekerja dari rumah, kecuali karyawan yang diwajibkan bekerja karena fungsi dan tanggung jawab.

Walaupun PT Lintasarta sudah mengoptimalkan dan memaksimalkan kebijakan dan kebutuhan karyawan selama pandemi COVID - 19, pihak manajemen perlu mengetahui seberapa jauh efektifitas kebijakan untuk mengukur dan menilai kinerja karyawannya. Untuk mensupport pekerjaan dengan sistem Work From Home (WFH), perusahaan memfasilitasi perangkat elektronik dan pegajian reimburement pulsa sesuai nominal yang telah ditetapkan manajemen. Dan tentunya aplikasi perusahaan yang sudah distandarisasikan pada masing - masing laptop karyawan, guna membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan memonitoring absensi kehadiran karyawan. Diharapkan karyawan tetap dapat memberikan kinerja yang maksimal dan memanfaatkan waktu dengan baik selama pandemi COVID - 19.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena - fenomena sosial dari sudut perspektif partisipan. Partisipan adalah orang - orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya (Sukmadinata, 2006). Dalam penelitian ini berusaha

untuk mendapatkan informasi yang selengkap mungkin mengenai tantangan yang dialami oleh manajemen perusahaan PT Lintasarta Jakarta Pusat dalam mengelolah sumber daya manusia, faktor yang menjadi penghambat kinerja karyawan selama pandemi COVID - 19 dan mengetahui kinerja karyawan selama pandemi COVID - 19 dengan sistem *work from home* dari sudut pandang manajemen perusahaan dan karyawan itu sendiri. Setelah data diperoleh dan dikumpulkan melalui observasi, dan wawancara maka langkah selanjutnya untuk menganalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Deskriptif yaitu menganalisis terhadap seluruh data yang diperoleh serta menjelaskan hasil yang didapatkan sebelumnya pada instrumen penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Indikator Penilaian Kinerja Selama Masa Pandemi COVID – 19 PT Lintasarta Jakarta Pusat Indikator penilaian kinerja selama masa pandemi COVID - 19 dipengaruhi oleh tantangan yang dialami perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yaitu dalam mengontrol para pekerjaannya langsung untuk memberikan arahan dan tugas - tugas sehingga harus via online yang menyebabkan kurangnya feeling karena berbeda dengan bertatap muka langsung, serta kurang berlakunya working hours sehingga harus dapat me-managed waktu dengan baik. Perusahaan juga memberikan fasilitas mulai dari collaboration tools, laptop, serta komunikasi berupa pulsa maupun paket data demi keberlangsungan dan kelancaran dalam bekerja para karyawannya untuk dapat memberikan hasil kuantitas dan kualitas yang terbaik selama work from home.

Dari sisi kuantitas dan kualitas hasil kinerja karyawan selama work from home masih bisa ter-managed dengan baik dan tidak lewat dari target perusahaan yang telah ditentukan. Karena dari sisi pimpinan selalu memonitor pekerjaan para karyawannya dari daily task pada tools online perusahaan untuk men-tracking dan menilai hasil kinerja para karyawannya tersebut. Untuk pencapaian hasil di PT Lintasarta Jakarta Pusat itu berdasarkan dari result oriented, yaitu pekerjaan yang sudah diberikan porsi dan target masing - masing kepada karyawannya. Mayoritas karyawan di PT Lintasarta Jakarta Pusat dapat diandalkan karena, walaupun WFH mereka tetap memberikan kinerja yang baik berdasarkan target pencapaian tersebut. Untuk kehadiran menggunakan absensi secara virtual online yang telah disediakan manajemen perusahaan untuk dapat mencatat kehadiran para karyawannya.

Walaupun melakukan pekerjaan dari rumah, para karyawan juga harus tetap terjaga untuk bekerjasama satu sama lain. Untuk kemampuan karyawan dalam bekerja sama selama WFH cukup baik karena secara koordinasi memang harus diarahkan untuk bisa bekerja satu sama lain dengan memanfaatkan media online seperti email, media chatting maupun call, serta

whatsapp group yang dibentuk untuk melakukan koordinasi, konsolidasi, dan report. Dan juga menerapkan kolaborasi dengan melakukan agenda meeting untuk dapat berkomunikasi demi terjalinnnya kerjasama agar pekerjaanpun dapat terselesaikan dengan baik.

Faktor Yang Menghambat Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi COVID – 19 PT Lintasarta Jakarta Pusat

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Aplikanusa Lintasarta Jakarta Pusat adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri : Banyak karyawan yang kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dengan sistem WFH dikarenakan masa transisi pekerjaan yang sebelumnya dilakukan di kantor berupa hard file dokumen serta interaksi ke rekan kerja bisa leluasa dengan langsung bertatap muka, sedangkan selama WFH semuanya serba soft copy namun tetap harus menyimpan hard file dokumen untuk data audit perusahaan dan interaksipun dilakukan online via email, call, dan chatting sehingga membuat waktu tidak efisien karena harus menunggu balasan informasi dari rekan kerja yang terkadang tidak langsung merespon kerjaan pada waktu itu juga.
2. Jaringan provider atau sinyal : Tidak semua wilayah rumah karyawan memiliki akses jaringan yang bagus dan terkadang apabila ada gangguan dari provider itu sendiri dapat berdampak pada hasil kerja karyawan yang sebelumnya selalu on time dalam pekerjaan namun dikarenakan masalah sinyal menjadi slow respon dalam pekerjaannya. Dan dari hasil wawancara, tidak semua karyawan mendapatkan paket data ataupun akses bantuan jaringan dari perusahaan yang mengakibatkan karyawanpun menggunakan dana pribadi untuk dapat men-support pekerjaannya.
3. Lingkungan di rumah : Walaupun bekerja dari rumah, beberapa karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan pribadi yang harus dikerjakan juga selama dirumah sehingga waktu untuk bekerjapun terganggu. Walupun terganggu, namun beberapa karyawan tetap melakukan standby selama 8 jam, dan yang terpenting pekerjaan untuk hari itupun tuntas dan tidak ada issue pekerjaan.
4. Lingkungan sosial kerja : Mayoritas karyawan merasa lebih nyaman bekerja di kantor karena jam operasionalnya sudah ditentukan dan jika waktunya sudah selesai pekerjaanpun tidak dibawa pulang sehingga lebih teratur. Namun selama WFH, walaupun karyawan sudah standby di depan laptop selama 8 jam operasional kerja, ada saja pekerjaan yang diberikan di luar jam kerja sehingga membuat mayoritas karyawan jenuh dan slow respon karena terbagi waktunya dengan urusan pribadi yang sudah di luar jam kerja. Dan ada beberapa pekerjaan yang karyawanpun mau tidak mau harus merespon pekerjaan di luar jam kerja tersebut.

5. Absensi kehadiran karyawan : Pentingnya ada absensi kehadiran salah satunya untuk memantau dan mengawasi karyawan dalam bekerja. Namun di PT Aplikanusa Aplikanusa Lintasarta tidak terlalu dituntut kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk melakukan absensi kehadiran. Karena tidak semua karyawan melakukan absensi dengan aplikasi perusahaan, ada yang mengirim absensi kehadiran secara manual per bulannya yang jamnya pun bisa diatur oleh karyawannya itu sendiri. Ada juga karyawan yang tidak melakukan absensi sama sekali dikarena memang tidak adanya tuntutan untuk kegiatan tersebut. Dan ada juga karyawan yang untuk absensi kehadirannya dipantau langsung oleh atasannya, dengan mengikuti agenda daily meeting pagi setiap harinya. Namun tentunya untuk absensi kehadiran ini tidak bisa menjadi acuan untuk melihat hasil kerja karyawan, balik lagi ke tanggung jawab dasar pribadi karyawan itu sendiri untuk melakukan standby selama 8 jam operasional kerja.
6. Motivasi kerja : Mayoritas jawaban karyawan terkait motivasi kerja sama saja seperti bekerja di kantor yaitu tetap melakukan perkerjaan karena memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan agar tetap selesai dan tentunya selagi pembayaran gaji masih lancar dibayarkan sesuai dengan pekerjaan.

Sumber Informasi Penilaian Kinerja PT Lintasarta Jakarta Pusat Selama Masa Pandemi COVID – 19

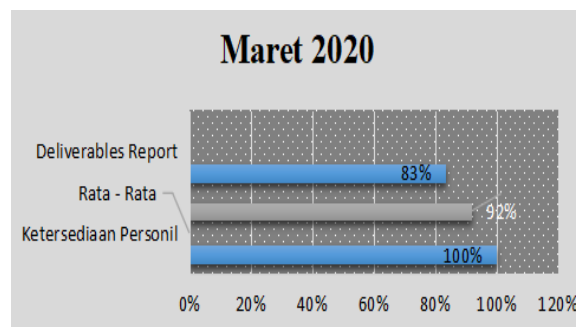
Sumber informasi kinerja pada PT Aplikanusa Lintasarta jakarta Pusat dari atasan, karyawan itu sendiri dan pelanggan. Untuk penilaian pimpinan dan karyawan itu sendiri terkait kinerja selama masa pandemi COVID - 19 dengan sistem Work From Home (WFH) dijelaskan dalam hubungan faktor dan indikator yang mempengaruhi kinerja selama masa pandemi COVID - 19. Sedangkan penilaian dari pelanggan dilihat dari pencapaian Service Level Agreement (SLA) terkait eksptasi kualitas dan layanan yang diberikan oleh PT Aplikanusa Lintasarta di Jakarta Pusat dan tentunya mengacu terhadap kontrak perusahaan dengan pelanggan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan salah satu hasil data penilaian dari pelanggan terhadap performace layaran PT Aplikanusa Lintasarta di Jakarta Pusat yaitu pelayanan quality control Bank Indonesia yang diambil dari enam bulan terakhir di tahun 2019 dan enam bulan awal ditahun 2020 sebagai pembanding antara penilaian sebelum dan sesudah adanya pandemi COVID - 19.



Gambar 1. Penilaian *Service Level Agreement* Pelanggan Bank Indonesia

Di enam bulan terakhir tahun 2019 untuk penilaian pelanggan Bank Indonesia terhadap layanan quality control PT Aplikanusa Lintasarta Jakarta Pusat untuk performance penilaian Service Level Agreement (SLA) terpenuhi dan stabil. Namun memasuki tahun 2020 adanya penurunan performance di periode Maret 2020 dan April 2020, sehingga turunnya penilaian Service Level Agreement (SLA) yang tidak terpenuhi. Yang mengakibatkan PT Aplikanusa Lintasarta harus membayar denda sesuai perjanjian kontrak perusahaan dengan Bank Indonesia. Adapun pemenuhan Service Level Agreement (SLA) untuk Bank Indonesia yaitu terkait ketersediaan personil dan deliverables report.



Gambar 2. *Service Level Agreement* Maret 2020

Pada periode Maret 2020 terdapat penurunan penilaian Service Level Agreement (SLA) sebesar 92 % disebabkan oleh keterlambatan pengiriman deliverables report. PT Aplikanusa Lintasarta tidak dapat memenuhi kualifikasi penyampaian yaitu telambat satu hari penyampaian deliverables report yang berupa hard copy dokumen yang sudah komplit dan tersusun rapih yang seharusnya diserahkan terhitung maksimal 5 hari operasional kerja. Dan untuk penyerahan harus dilakukan setelah periode tersebut berakhir, sehingga PT Aplikanusa Lintasarta menyerahkan kepada Bank Indonesia di bulan April 2020 namun lewat satu hari batas penyampaian dikarenakan awal pandemi diberlakukannya sistem Work From Home (WFH) dan

Bank Indonesia. Sehingga menimbulkan kurangnya pencapaian Service Level Agreement (SLA) pemenuhan personil dan penyampaian deliverables report dengan rata - rata sebesar 82 %.

Pembahasan

Tantangan Manajemen Dalam Mengelolah SDM Selama Pandemi

Selama masa pandemi COVID - 19 manajemen perusahaan harus mempersiapkan metode baru beserta kebutuhan agar operasional kerja tetap berlangsung. Tantangan yang dialami manajemen khususnya para pimpinan dalam mengontrol para pekerjanya langsung untuk memberikan arahan dan tugas - tugas sehingga harus via online yang menyebabkan kurangnya feeling karena berbeda dengan bertatap muka langsung, serta kurang berlakunya working hours sehingga harus dapat me-managed waktu dengan baik.

Faktor Yang Menghambat Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian ini, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi COVID - 19 sesuai dari hasil observasi dan wawancara informan, antara lain :

1. Faktor Individual

Individual merupakan individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Dengan adanya integritas yang tinggi, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan suatu modal utama dari karyawan untuk mampu mengelolah serta menggunakan potensi yang dimiliki secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja yang telah ditentukan agar mencapai tujuan atau hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dari pihak karyawan PT Lintasarta Jakarta Pusat sebagai objek utama dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini berdasarkan observasi dan wawancara, menyatakan faktor individual berupa motivasi kerja mayoritas personil sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang telah diberikan selama Work From Home (WFH) maupun bekerja di kantor.

2. Faktor Situasional

Faktor situasional adalah suatu tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan PT Lintasarta Jakarta Pusat sebagai objek utama dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini berdasarkan observasi dan wawancara, menyatakan ada 2 kategori faktor situasional yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi COVID - 19, yaitu :

3. Faktor Fisik Pekerjaan

Yaitu meliputi metode kerja dengan sistem Work From Home (WFH) sehingga para karyawan harus melakukan pekerjaan dari rumah dan harus mengikuti protokol yang berlaku.

4. Pekerjaan itu sendiri karena masa transisi pekerjaan yang dilakukan para karyawan yang sebelumnya dikerjakan di kantor namun semenjak pandemi harus dilakukan dari rumah. Sehingga mayoritas karyawan harus menyesuaikan kebijakan pekerjaan baru yang tidak terbiasa dilakukan selama bekerja di kantor.
5. Kondisi jaringan provider atau sinyal karena untuk komunikasi keseluruhan seluruh karyawan di PT Lintasarta selama Pandemi covid - 19 itu serba online melalui email/phone/teams/whatsapp sehingga kurangnya efisien waktu karena harus menunggu balasan informasi dari rekan kerja yang terkadang tidak langsung merespon pekerjaan tersebut.
6. Faktor Sosial dan Organisasi
Yaitu meliputi lingkungan di rumah karena beberapa karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan pribadi yang harus dikerjakan juga selama di rumah sehingga waktu untuk bekerjapun terganggu.
7. Lingkungan sosial kerja karena mayoritas karyawan merasa lebih nyaman bekerja di kantor dikarenakan jam operasional yang sudah ditentukan dan jika waktunya sudah selesai pekerjaanpun tidak dibawa pulang ke rumah, namun selama WFH walaupun sudah standby di depan laptop selama 8 jam operasional kerja, ada saja pekerjaan yang diberikan di luar jam kerja sehingga menjadi slow respon karena terbagi waktunya dengan urusan pribadi yang sudah di luar jam kerja.

Pengawasan berupa absensi kehadiran, dari hasil penelitian tidak semua karyawan melakukan absensi kehadiran rutin harian. Sehingga kurang terpantau untuk pengawasan absensi kehadiran formal dalam perusahaan. Ada beberapa karyawan untuk kehadirannya dihitung dari mengikuti agenda daily meeting yang dilakukan setiap pagi sesuai arahan dan kebijakan dari atasan masing - masing. Dalam hasil penelitian ini, untuk indikator kinerja karyawan sesuai dari hasil observasi dan wawancara informan, antara lain :

1. Kuantitas

Dari hasil wawancara informan, untuk kuantitas kinerja karyawan selama Work From Home (WFH) yaitu dapat di-managed dengan baik, artinya sama saja seperti hasil kinerja karyawan selama bekerja di kantor namun hanya metode kerjanya saja yang berbeda.

2. Kualitas

Dari hasil wawancara informan, untuk kualitas kinerja karyawan selama Work From Home (WFH) yaitu masih dalam pencapaian yang baik, karena dari laporan - laporan yang disampaikan untuk Service Level Agreement (SLA)-nya masih bisa terjaga serta ditunjukkan dengan pencapaian perusahaan yang meningkat di masa pandemi COVID - 19.

3. Keandalan

Dari hasil wawancara informan, untuk keandalan kinerja karyawan selama Work From Home (WFH) yaitu cukup memuaskan, karena atasan memberikan prioritas dan target berupa result oriented kepada para karyawannya untuk dapat diselesaikan dengan baik. Apabila ada kendala dalam pekerjaan, maka atasan akan melakukan reminder pada saat daily meeting karena sebagai salah satu penilaian kinerja bagi karyawan tersebut.

4. Kehadiran

Dari hasil wawancara informan, untuk kehadiran karyawan selama Work From Home (WFH) yaitu disediakan tools absensi online oleh perusahaan agar kehadiran para karyawanpun ada historinya.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Dari hasil wawancara informan, untuk kemampuan bekerja sama karyawan selama Work From Home (WFH) yaitu untuk koordinasi harus selalu diarahkan oleh atasan ke pada para karyawannya begitu juga karyawan ke pada rekan kerjanya untuk bisa men-support satu sama lain dengan menerapkan kolaborasi yang mengadakan regular meeting untuk berinteraksi antar sesama tim atau rekan kerja lainnya serta menggunakan media interaksi online berupa whatsapp grup yang dibentuk untuk koordinasi, konsolidasi, dan report.

Kesimpulan

Dalam mengelolah para karyawannya selama masa pandemi COVID - 19 dengan menerapkan sistem kerja work from home, perusahaan menyediakan fasilitas penunjang seperti laptop, tools aplikasi sistem perusahaan, VPN untuk dapat mengakses intranet perusahaan, akomodasi pulsa selama work from home, support elektronik tambahan jika sangatlah diperlukan dan bersifat urgency, instruksi serta arahan dari pimpinan via email. Sehingga kinerja karyawan pada masa pandemi COVID - 19 tidak terlalu menurun atau bisa dikatakan hasil performance masih dalam kondisi baik karena di dalam perusahaan antara pimpinan maupun sesama karyawan selalu menerapkan hubungan kerjasama untuk membangun komunikasi yang baik.

Di dalam menjalankan pekerjaan selama masa pandemi COVID - 19, menurut hasil riset dari beberapa karyawan yang menjadi informan pada penelitian ini terkait faktor - faktor yang menjadi penghambat dalam kinerja antara lain, sebagai berikut :

1. Faktor Individual

Dalam penelitian ini, faktor individual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga dapat mengoptimalkan kegiatan atau aktivitas yang telah diberikan oleh perusahaan. Untuk faktor individual dari hasil riset yaitu terkait motivasi karyawan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan yang telah diberikan selama work from home.

2. Faktor Situasional

Dalam situasi pandemi COVID - 19 faktor situasional sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan termasuk lingkungan eksternal dan internal yang dapat menciptakan suasana yang kondusif, nyaman, dan terkendali. Untuk faktor situasional yang dimaksud yaitu meliputi metode kerja dengan sistem work from home sehingga para karyawan harus melakukan pekerjaan dari rumah dan harus mengikuti protokol yang berlaku, pekerjaan itu sendiri karena masa transisi pekerjaan yang yang tidak terbiasa oleh mayoritas karyawan, kondisi jaringan provider atau sinyal karena untuk komunikasi selama Pandemi covid - 19 itu serba online melalui email/phone/teams/whatsapp sehingga kurangnya efisien waktu, lingkungan di rumah karena beberapa karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan pribadi, dan lingkungan sosial kerja karena mayoritas karyawan merasa lebih nyaman bekerja di kantor dikarenakan jam operasional yang sudah ditentukan dan jika waktunya sudah selesai pekerjaapun tidak dibawa pulang.

Untuk hasil riset dari wawancara yang telah dilakukan ke pada informan terkait kinerja karyawan PT Lintasarta di Jakarta Pusat selama pandemi COVID - 19 yang mengacu pada teori Robert L. Martis dan John H. Jackson (2006:378) dapat dinilai dari beberapa indikator berikut :

1. Kuantitas. Untuk kuantitas kinerja karyawan selama masa pandemi COVID - 19 menjadi bertambah dikarenakan adanya faktor internal selama Work From Home (WFH) sehingga karyawanpun tidak hanya melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan saja. Namun walaupun dengan kondisi seperti itu, karyawanpun mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Kualitas. Untuk kualitas kinerja karyawan selama masa pandemi COVID - 19 yaitu sama saja seperti bekerja dari kantor karena untuk hasil kinerja motivasi kerja mayoritas personil sangat berpengaruh terhadap kinerja Sehingga pencapaian mayoritas karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

3. Keandalan. Untuk keandalan para karyawan selama masa pandemi COVID -19 yaitu cukup memuaskan, karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan result oriented.

4. Kehadiran. Untuk absensi kehadiran karyawan sudah disediakan tools absensi virtual oleh perusahaan, namun tidak semua karyawan menjalankan prosedur tersebut dikarenakan kurangnya info sosialisasi mengenai tools absensi virtual tersebut dan individual karyawan itu sendiri.

5. Kemampuan Bekerja Sama. Dalam hal bekerja sama antara pimpinan maupun karyawan itu sendiri pada PT Lintasarta di Jakarta Pusat selama pandemi COVID - 19, selalu melakukan kolaborasi dengan membuat agenda regular meeting serta membuat grup chatting demi

keberlangsungan pekerjaan untuk koordinasi, konsolidasi, dan report agar meminimalisir miskomunikasi serta membantu memonitoring pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan baik.

Ucapan terima kasih

Ucapan Terimakasih kepada PT Lintasarta Jakarta Pusat yang telah banyak berkontribusi dalam penelitian ini juga kepada seluruh civitas akademik Universitas Krishnadwipayana yang telah mendukung penelitian ini

Referensi

- Khoirul Anam, Nurhidayati (2020) Manajemen Bisnis di Era Pandemi COVID - 19 & *New Normal*. Semarang : Unissula Press.
- Kusumawati, Olivia Fachrunnisa (2020) Pendekatan Manajemen Sumber Daya Insani di Masa Pandemi COVID – 19. Semarang : Unissula Press.
- Detikcom,Tim, 2021, "PPKM Darurat Jakarta Sampai Kapan", <https://news.detik.com/berita/d-5640639/ppkm-darurat-jakarta-sampai-kapan>, diakses pada 20 November 2021 pukul 22:54
- Ibeng, 2021, "Kebijakan : Pengertian, Tingkatan, Macam, Menurut Para Ahli", <https://pendidikan.co.id/kebijakan-pengertian-tingkatan-macam-menurut-para-ahli>, diakses pada 6 November pukul 23:03
- Indonesia,CCNA, 2020, "Perjalanan PSBB Jakarta Hingga Kembali ke Titik Nol", <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200911061829-20-545178/perjalanan-psbb-jakarta-hingga-kembali-ke-titik-nol>, diakses pada 20 November 2021 pukul 22:05
- Kristianus, 2020, "Peran Manajemen Perusahaan dalam Penanganan Dampak COVID - 19 Sektor Pariwisata", <https://investor.id/business/219411/peran-manajemen-perusahaan-dalam-penanganan-dampak-covid19-sektor-pariwisata>, diakses pada 7 November 2021 pukul 00:43
- Prokomsetda,Admin,2019,"TeoriKinerjaPegawai",<https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15>, diakses pada 6 November 2021 pukul 22:13