

# Analisis Kinerja Karyawan Dalam Masa Pandemi Covid-19 di PT Permata Niaga KIM1

Angel Roselyn<sup>1</sup>, Wili Chandra<sup>2,\*</sup>, Dewi Anggraini<sup>1</sup>, William Vincent<sup>2</sup>, Tasik Utama<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: [wilichandra.cendana@gmail.com](mailto:wilichandra.cendana@gmail.com)

## Abstrak

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penyebaran pandemi covid-19 hingga saat sangat berdampak dan menimbulkan perubahan khususnya bagi karyawan di suatu perusahaan. Perumusan masalah dalam penelitian ini, “Bagaimana kinerja karyawan dalam masa pandemi covid-19 di PT. Permata Niaga KIM1?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu dan memahami bagaimana kinerja karyawan dalam masa pandemi covid-19 di PT. Pemata Niaga KIM1. Metode Penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara terstruktur. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan memilih karyawan yang sudah bekerja minimal 5 tahun. Kinerja karyawan di PT. Permata Niaga mengalami ketidakstabilan karena seringnya dilakukan rotasi pekerjaan terhadap sebagian besar karyawan sehingga mereka harus beradaptasi lagi dengan perubahan yang terjadi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimulai dari lingkungan kerja karyawan yang tidak aman dan mengawatirkan dikarenakan tidak adanya penerapan peraturan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran covid-19 dari perusahaan, tidak adanya disiplin dalam jam kerja serta fasilitas terbatas yang diberikan perusahaan selama masa pandemi.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Pandemi Covid-19

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dimana sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan.[1]

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. “Guna meningkatkan kinerja seseorang dibutuhkan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dan diperlukan pemahaman yang jelas mengenai segala sesuatu yang dikerjakan dan cara mengerjakan demi pencapaian sasaran yang telah ditetapkan”[2].

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”[3].

“Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”[4].

Selama masa pandemi covid-19 dari tahun 2019 hingga saat ini banyak peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah khususnya untuk badan – badan usahaseperti *work from home(WFH)*, menjaga jarak, memakai masker, tidak berkerumunan dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Beberapa karyawan di PT Permata Niaga mengeluh karena tidak semua peraturan protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah diterapkan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kekhawatiran yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tidak adanya penerapan jaga jarak seperti *work from home(WFH)* atau pembatasan meja kerja dan larangan berkerumun di perusahaan. Kurangnya perhatian perusahaan untuk menjalankan protokol kesehatan menjadi suatu masalah bagi perusahaan seperti karyawan yang tidak merasa aman saat bekerja sehingga kinerjanya pun menjadi tidak stabil. Oleh karena itu, ada baiknya jika perusahaan mulai memperhatikan dan menerapkan peraturan untuk mencegah penyebaran covid-19 seperti yang dianjurkan oleh pemerintah.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”[5].

Metode pengumpulan data diperoleh melalui data primer yakni wawancara dengan karyawan di PT Permata Niaga dan data sekunder yang diperoleh melalui buku, jurnal, dan internet sebagai referensi. Untuk menentukan informan dalam wawancara ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. “*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”[5]. Informan penelitian yang dipilih dari PT. Permata Niaga KIM1 adalah 6 orang karyawan yang sudah bekerja minimal selama 5 tahun karena dianggap telah mengenal

dengan baik bagaimana situasi atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebelum dan setelah masa pandemi covid-19.

“Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa model Miles dan Huberman, yaitu aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.”[5].

a. Reduksi data (*data reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci untuk segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal - hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya.

b. Penyajian data (*data display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, dan sejenisnya sehingga data terorganisasikan, tersusun, dalam pola hubungan untuk mudah dipahami. Bentuk yang paling sering digunakan untuk menyajikan data kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing or verification*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti – bukti yang *valid* dan konsisten maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan data tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Permata Niaga, dilakukan wawancara pada 6 orang karyawan di bulan April 2021. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisa untuk dirangkum inti dari wawancara yang dilakukan dan disajikan dalam bentuk table serta dibuat kesimpulan berdasarkan triangulasi sumber. Berikut ini adalah tabel penyajian data hasil wawancara beserta analisis kesimpulannya:

**Tabel 1.** Penyajian dan kesimpulan data

No	Pertanyaan	Informan
1.	Selama masa pandemi apakah perusahaan ada menerapkan peraturan protokol kesehatan di lingkungan kerja?	Informan 1: Saya tidak yakin juga, karena belum ada peraturan resmi dari perusahaan tetapi sebagian karyawan tetap melaksanakan protokol kesehatan secara mandiri. Informan 2: Tidak ada, bahkan untuk memakai masker dilingkungan kerja saja tidak diwajibkan. Informan 3: Dari perusahaan sendiri tidak ada, karena untuk peraturan wajib seperti pembatasan jarak, pemakaian masker dan mencuci tangan tidak diawasi dan diterapkan. Informan 4: Sepertinya tidak, karena untuk memakai masker pun ada yang tidak menaatinya dan tidak mendapat teguran atau sanksi. Informan 5: Sejauh ini masih belum ada peraturan resminya, dan karyawan sendiri yang berinisiatif untuk menerapkan protokol kesehatan. Informan 6: Tidak ada, hanya dari kesadaran masing – masing karyawan saja.
	Kesimpulan	Pihak perusahaan tidak menerapkan peraturan protokol kesehatan dilingkungan kerja
2.	Apakah perusahaan memberikan fasilitas tambahan bagi karyawan khususnya dimasa pandemi?	Informan 1: Ya, seperti pembagian masker dan <i>hand sanitizer</i> beberapa kali. Informan 2: Fasilitas yang diberikan untuk semua karyawan adalah <i>hand sanitizer</i> , sementara untuk masker hanya bagi staff admin. Informan 3:

No	Pertanyaan	Informan
	Kesimpulan	Walaupun jarang tetapi ada. Informan 4: Selain dari pemberian masker dan <i>hand sanitizer</i> tidak ada lagi. Informan 5: Ada, yang lebih sering diberikan adalah masker. Informan 6: Ada. Fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dimasa pandemi berupa masker dan <i>hand sanitizer</i> .
3.	Apakah lingkungan kerja anda disaat pandemi dan sebelum terjadinya pandemik tetap sama atau ada perbedaannya? Jelaskan.	Informan 1: Lingkungan kerja saya tidak terlalu banyak yang berbeda bisajadi karena tidak adanya peraturan jaga jarak, tetapi yang terasa perbedaannya adalah ketika melihat rekan kerja rata – rata memakai masker dan lebih protektif sendiri. Informan 2: Lumayan terasa bedanya, biasanya banyak karyawan yang suka berkumpul saat jam makan siang, tetapi sejak pandemi mereka lebih memilih sendiri jadinya. Informan 3: Di lingkungan kerja saya terasa perbedaannya, bila ada diantara rekan kerja kami yang mengalami gejala covid-19 maka yang lain akan sangat waspada dan berhati – hati terhadapnya. Informan 4: Menurut saya lingkungan kerja saya sudah pasti berbeda sebagai sales, karena ketika hendak berkunjung untuk menawari produk ke toko mereka menjadi lebih ketat dan untuk berkomunikasi menjadi tidak nyaman dulu. Informan 5: Sebagian besar tetap sama contohnya meeting tetap diadakan secara tatap muka dan tidak online, pengunjung atau tamu dari luar tetap diperbolehkan datang walau tanpa membawa hasil rapid. Informan 6: Lingkungan kami tetap sama, walaupun ada karyawan yang terjangkit covid-19, perusahaan tidak melakukan upaya pencegahan seperti penyemprotan disinfektan sehingga yang membuatnya terasa seolah hanya terkena penyakit biasa. Lingkungan kerja beberapa karyawan mengalami beberapa perbedaan yang sangat terasa setelah terjadinya pandemik covid-19, dan ada beberapa lingkungan kerja yang masih terasa sama.
	Kesimpulan	
4.	Apakah atasan anda sering memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan?	Informan 1: Ya sering. Informan 2: Hanya saat rapat. Informan 3: Hanya sesekali saja. Informan 4: Sering sekali Informan 5: Jarang. Informan 6: Hanya ketika rapat saja.
	Kesimpulan	Atasan dari setiap divisi ada memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja

No	Pertanyaan	Informan
5.	Apakah <i>job desk</i> masing – masing karyawan selalu sama atau terkadang dilakukan rotasi pekerjaan?	mulai dari sesekali sampai sangat sering. Informan 1: Rotasi pekerjaan sering terjadi setelah penilaian kinerjanya oleh atasan untuk menentukan pekerjaan yang cocok bagi karyawan. Informan 2: Saya sendiri sering mengalami rotasi pekerjaan. Informan 3: Rotasi pekerjaan adalah yang paling sering terjadi di divisi kami. Informan 4: Dulu divisi kami sering mengalami rotasi pekerjaan, tapi semenjak pandemi frekuensinya mulai berkurang. Informan 5: Pekerjaan saya selalu sama, paling kalau ada hanya tambahan pekerjaan yang baru, bukan rotasi. Informan 6: Job desk saya selalu sama dan belum pernah mengalami rotasi. Sebagian karyawan sering mengalami rotasi job desk yang dilakukan untuk menemukan pekerjaan yang cocok bagi karyawan.
	Kesimpulan	
6.	Apakah jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan mulai dari pukul 08.30 s/d 17.00 dari hari Senin – Jumat dan pukul 08.00 s/d 14.30 di hari Sabtu merupakan waktu yang untuk menyelesaikan pekerjaan anda?	Informan 1: Tergantung banyaknya pekerjaan, kadang cukup kadang tidak cukup. Informan 2: Ya cukup. Informan 3: Cukup. Informan 4: Bisa dibilang tidak, pekerjaan saya sangat banyak sehingga saya hampir selalu kekurangan waktu untuk menyelesaikannya. Informan 5: Bagi saya cukup, sesuai dengan pekerjaan saat ini. Informan 6: Tidak juga, karena terkadang muncul pekerjaan ketika sudah hampir jam pulang. Waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tergantung pada <i>job desk</i> individu.
	Kesimpulan	
7.	Bagaimana cara anda menyesuaikan diri ketika mendapat pekerjaan diluar dari kemampuan anda?	Informan 1: Dengan mempelajari pekerjaan baru itu. Informan 2: Berusaha untuk mempelajarinya dan berusaha semaksimal mungkin. Informan 3: Dengan cara mencari tahu lebih banyak untuk memahami dan mendalami pekerjaan tersebut. Informan 4: Tidak enggan untuk bertanya dan meminta bantuan dari rekan kerja yang lebih paham. Informan 5: Dengan mempelajarinya. Informan 6: Dengan berusaha keras dan belajar. Ketika mendapat pekerjaan diluar dari kemampuannya para karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dan mempelajari pekerjaan baru tersebut.
	Kesimpulan	

No	Pertanyaan	Informan
8.	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini anda kerjakan dan posisi anda saat ini?	Informan 1: Tidak. Informan 2: Tidak. Informan 3: Ya. Informan 4: Tidak. Informan 5: Ya. Informan 6: Tidak.
	Kesimpulan	Banyak pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaan dan posisinya saat ini.
9.	Apakah anda selalu bersungguh – sungguh dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan anda?	Informan 1: Sudah pasti. Informan 2: Ya, tentu saja. Informan 3: Selalu. Informan 4: Ya, saya merasa itu adalah tanggung jawab saya. Informan 5: Ya. Informan 6: Iya, saya selalu serius dalam bekerja dan bertanggung jawab.
	Kesimpulan	Karyawan – karyawan selalu bekerja dengan serius dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
10.	Apakah karyawan di perusahaan ini selalu disiplin dalam waktu kehadiran di kantor?	Informan 1: Tidak, banyak diantara kami yang sering telat. Informan 2: Sebagian iya dan sebagiannya lagi tidak. Informan 3: Bisa dibilang hampir selalu ada yang telat setiap minggunya. Informan 4: Tidak. Informan 5: Di divisi kami sangat jarang ada yang telat hadir. Informan 6: Menurut saya tidak, karena saya sering melihat karyawan lain tiba setelah jam masuk kerja.
	Kesimpulan	Banyak karyawan yang tidak hadir tepat waktu

Pembahasan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan data hasil wawancara adalah:

a. Peraturan di perusahaan dan lingkungan kerja

Tidak ada protokol kesehatan yang diterapkan oleh perusahaan selama masa pandemi menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan serta membuat karyawan merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya. Dan tidak adanya peraturan ketat untuk jam kehadiran menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin.

b. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan di PT.Permata Niaga merasa tidak puas dengan posisi dan pekerjaannya saat ini karena sering sekali mengalami rotasi pekerjaan yang menyebabkan mereka harus beradaptasi dan berusaha untuk mempelajari pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan. Walaupun karyawan tidak memiliki job desk yang tetap namun mereka selalu bersungguh – sungguh dan selalu bertanggung jawab dalam bekerja.

c. Atasan

Atasan di setiap divisi selalu memberikan motivasi untuk menyemangati dan meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Permata Niaga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan selama masa pandemi sangat dipengaruhi oleh keadaan dilingkungan kerja, karyawan selalu merasa tidak aman dan tidak nyaman untuk bekerja diperusahaan karena tidak diterapkan peraturan protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah selama masa pandemi sehingga timbul kekhawatiran bagi karyawan yang dapat mengganggu kinerja serta adanya rotasi pekerjaan secara rutin menyebabkan karyawan harus beradaptasi dan mulai mempelajari hal baru yang berdampak pada kinerja karyawan menjadi tidak stabil. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi yaitu fasilitas yang diberikan perusahaan, motivasi dari atasan, disiplin peraturan perusahaan, serta jenis pekerjaan dan jam kerja karyawan.

#### REFERENCES

- [1] A. Sanusi *et al.*, "Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt," vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.
- [2] S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Anggraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [3] Mangkunegara and A. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [4] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.