

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Institusi pendidikan khususnya pada perguruan tinggi adalah suatu lembaga yang memberikan layanan publik, seperti halnya dengan perusahaan jasa masyarakat pada umumnya. Persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat membuat para perguruan tinggi harus tetap menjaga kualitas pelayanan untuk para mahasiswa, dunia usaha, calon mahasiswa, dan alumni, hal tersebut di peruntukan agar tetap menjadi pilihan utama di masyarakat, fasilitas layanan yang memuaskan di peroleh karena pengelolaan secara profesional.

Siagian (2008;25-26) menyatakan bahwa : “Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi atau institusi, manusia beraktivitas di masa depan termasuk diperguruan tinggi adalah untuk menciptakan organisasi atau institusi yang semakin beragam, tetapi sekaligus menuntut manajemen yang semakin efektif, efisien dan produktif”.

Lembaga Perguruan Tinggi atau Universitas sebagai organisasi penyedia jasa pendidikan perguruan yang berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan lulusan berkualitas serta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Universitas Komputer Indonesia atau yang disebut UNIKOM adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Bandung, dengan jumlah mahasiswa lebih dari 10.000 orang, sistem akademika dan informasi yang baik mutlak di butuhkan sebagai penunjang kegiatan organisasi UNIKOM.

Kemudian sistem informasi juga di harapkan mampu memerikan pelayanan yang terbaik untuk seluruh mahasiswa UNIKOM. Universitas Komputer Indonesia merupakan salah satu perguruan tinggi yang memiliki nilai jual dibidang IT berbasis komputer dengan pengajaran pada setiap semesternya, dimana terdapat matakuliah berbasis komputer serta bertujuan menciptakan lulusan untuk menjadi seorang *Entrepreneur* dengan kemampuan di bidangnya masing-masing berbasis komputer. Tingginya peminat terhadap pilihan perguruan tinggi berbasis Ilmu Pengetahuan dan Teknologi menjadikan Universitas Komputer Indonesia sebagai salah satu pilihan perguruan tinggi masyarakat pada umumnya dan calon mahasiswa pada khususnya.

Komponen perguruan tinggi/universitas terdiri dari mahasiswa, karyawan, dosen dan rektorat. Seiring dengan peningkatan jumlah mahasiswa yang menempuh studi di Universitas Komputer Indonesia membuat sumber daya manusia sangatlah berperan penting sebagai aset pengelola dalam kemajuan Universitas Komputer Indonesia dimana dalam penelitian ini penulis melakukan studi terhadap karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Banyak faktor yang menjadikan sebuah perguruan tinggi berhasil dan terus maju, dimana sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam meningkatkan kemajuan perguruan tinggi. Bagi sebuah perusahaan ataupun perguruan tinggi, sumber daya manusia Sember daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang di miliki oleh organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan manusia lainnya. Dengan demikian, unsur sumberdaya manusia merupakan faktor kunci yang harus

dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi menjadi satu aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Organisasi akan berjalan operasionalnya ketika di dalamnya terdapat karyawan yang berkualitas dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi pada pekerjaan. Hal yang memperkuat kualitas diri karyawan dilakukan untuk organisasi adalah dengan memberikan Kinerja yang baik karena menjadi salah satu kelangsungan sebuah organisasi dan selain itu juga kinerja karyawan akan berpengaruh dengan prestasi yang akan dicapai dalam perusahaan.

Mangkunegara (2013) mengungkapkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegregasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Indonesia saat ini sedang mengalami masalah besar yang disebabkan oleh penyebaran wabah Covid 19, dengan kejadian ini mengakibatkan banyak sekali lembaga khususnya jasa pendidikan yang melakukan upaya dalam pemutusan rantai Covid 19 salah satunya adalah dengan mengikuti program Jokowi selaku presiden republik indonesia yang secara resmi mengimbau pada masyarakat untuk meningkatkan kewaspadaan agar penyebaran virus Corona COVID-19 bisa ditekan di Indonesia. Caranya yaitu dengan mengurangi aktivitas di luar rumah memberikan

anjaran Work From Home tetap produktif meskipun bekerja di rumah untuk mencegah Penyebaran Corona COVID-19,

Dengan adanya permasalahan tersebut yang sedang terjadi di Indonesia kemudian mengharuskan semua pekerja untuk melakukan pekerjaan melalui *Work For Home*

Menurut Ferdita Rizkia Ratriani (2020) mengungkapkan bahwa "*Work for home* adalah konsep di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi kepada karyawan, dan juga membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Saat ini, sebagian besar pengusaha menawarkan opsi ini kepada karyawan mereka. Salah satunya adalah UNIKOM yang menerapkan sistem *work for home* pada karyawannya, sehingga UNIKOM dapat tetap menjalankan operasionalnya dengan baik.

Menurut Istyadi Insani (2010:859) mengungkapkan bahwa *Standart Oprasional Prosedur* (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan administrasi perkantoran dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja organisasi pemerintah menyatakan bahwa "Sop adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan. Sehingga perlu adanya kesadaran dalam diri karyawan dalam mematuhi prosedur

yang berlaku dan penting nya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Dampak positif yang akan perusahaan terima jika para karyawan mematuhi prosedur yang ditentukan. Pelayanan yang memuaskan dan kualitas yang bermutu akan tercermin pada citra organisasi tersebut. Terkadang kondisi kenyataan dalam kinerja para karyawan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. Terlebih pada pekerjaan real dilapangan yang sering juga didapati Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak dipatuhi. Hal ini ada baiknya dilakukan jika keadaan tersebut tidak memungkinkan Standar Operasional Prosedur (SOP) tersebut dilaksanakan. Tetapi jika Standar Operasional Prosedur (SOP) ini selalu tidak dipatuhi karena pekerjaan yang terjadi dilapangan berbeda, nantinya akan berdampak pada peraturan yang lainnya ikut tidak dipatuhi pula. Sehingga kesadaran karyawan akan penting nya Standar Operasional Prosedur (SOP) akan mulai luntur karena faktor terbiasa dengan keadaan.

Penerapan SOP yang baik, akan menunjukkan konsisten hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan, dan pengaturan yang seimbang. SOP mempunyai peranan penting dalam proses pengembangan perusahaan. Tanpa adanya standar baku, pengelolaan perusahaan pasti tidak memiliki keunggulan kompetitif. Dengan SOP, semua kegiatan aktivitas operasional dapat terkendali dan terpantau dengan baik. Penerapan SOP yang mengikuti peraturan akan berdampak pada kinerja yang baik, hal ini disebabkan oleh seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan oleh karyawan berjalan semestinya. Setiap perusahaan, termasuk salah satunya adalah jasa pendidikan seperti perguruan tinggi UNIKOM karena adanya ependemi

Covid 19 mengharuskan mempunyai standart kerja baru untuk karyawan dalam melakukan Work For Home (WFH) di karenakan sistem yang berbeda.

Berdasarkan survey awal wawancara yang dilakukan penulis terhadap 10 responden karyawan di Universitas Komputer Indonesia mengenai Penerapan Standart Oprasional Prosedur (SOP) dengan menggunakan Google Form di karenakan sudah memasuki masa *Work For Home* maka hasilnya seperti pada table berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Survey awal Standart Oprasional Prosedur (SOP)

INDIKATOR	PERTANYAAN	FENOMENA	%	%
Analisa tugas	1. Apakah pemberlakuan work for home di UNIKOM berdasarkan analisa tugas terdahulu ?	Unikom memberikan analisa tugas terkait dengan work for home	60%	40%
	2. UNIKOM tidak menetapkan seluruh unsur yang tercakup terkait dengan standart kerja saat work for home, apakah dapat berlangsung secara efektif kinerja tersebut tanpa adanya standart kerja yang jelas terkait work for home ?	Standart kerja yang di tetapkan oleh unikom membuat kinerja karyawan tidak efektif di karenakan tidak adanya analisa tugas yang jelas .	40%	60%
Penelitian Tugas	3. Apakah anda merasa terhambat dalam penyampaian informasi karena tidak adanya analisa tugas yang jelas terkait work for home ?	Sebagian besar karyawan Unikom merasa terhambat dalam penyampaian informasi selama WFH di karenakan tidak ada analisa tugas yang jelas.	70%	30%
	4. Bagaimana terkait dengan penjabaran tugas atau isi tugas yang di berikan oleh UNIKOM, apakah sudah cukup jelas dan apakah terdapat kendala dalam penyampiannya karena tidak adanya Standart kerja yang jelas ?	Sebagian karyawan Unikom merasa bahwa penjabaran tugas yang tidak jelas selama work for home di karenakan tidak adanya analisa tugas yang jelas.	50%	50%

Spesifikasi Tugas	5. Apakah anda dapat memahami tugas secara spesifik	Sebagian besar karyawan unikom dapat memahami tugas secara spesifik.	70%	30%
	6. Bagaimana kemampuan anda dalam memahami tugas, apakah merasa bahwa work for home lebih rumit dari pada work for office ?	Sebagian besar karyawan Unikom merasa bahwa melakukan kerja dengan work for home lebih rumit dari pada work for office	80%	20%
Penilaian Tugas	7. Bagaimana penilaian tugas di UNIKOM selama work for home, apakah berjalan secara efektif ?	sebagian karyawan Unikom merasa bahwa selama work for home penilaian tugas sudah berjalan secara efektif	50%	50%
	8. Bagaimana tingkat kesulitan kualitas tugas yang di berikan oleh UNIKOM selama work for home, apakah sudah sebanding dengan penilaian yang di berikan oleh atasan kepada karyawan ?	Sebagian besar karyawan Unikom sudah merasa bahwa kinerjanya di hargai dengan adanya penilaian tugas yang sebanding dengan kinerja yang telah di berikan.	60%	40%
Pengukuran tugas	9. Apakah UNIKOM menetapkan jangka waktu terkait dengan batas pengumpulan tugas kerja ?	Unikom Menetapkan batas pengumpulan tugas untuk karyawan agar dapat mengukur kinerja karyawan.	80%	20%
	10. Dengan menyebarnya pandemi ini dan bahaya covid 19, apakah UNIKOM masih menyuruh karyawan untuk datang ke kampus, dan menyelesaikan pekerjaan di kampus, apakah hal tersebut cukup memberatkan anda	Sebagian besar karyawan Unikom merasa keberatan apabila harus datang langsung ke kampus untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan bahaya penularan covid 19.	80%	20%

Sumber: kuisisioner karyawan

Berdasarkan hasil survey awal menggunakan kuisisioner dengan google form di atas permasalahan atau fenomena yang terjadi mengenai standart operasional prosedur (SOP) adalah sebagian besar karyawan Universitas komputer indonesia belum bisa memahami standart kerja yang jelas terkait *work from home* di karenakan tidak adanya analisa tugas yang jelas yang mengatur tentang *work from*

home, Kemudian sebagian besar karyawan Universitas Komputer Indonesia merasakan bahwa *Work From home* lebih memberatkan daripada *work from office* hal tersebut dikarenakan selama karyawan melakukan *work from home* banyak waktu istirahat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan bahkan melebihi waktu operasional seperti *work from office*.

Faktor lain yang harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan organisasi selain penerapan standar operasional prosedur yang baik juga dengan adanya fasilitas kerja, sebagaimana fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan.

Moenir (2017:5) mengungkapkan bahwa “fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”

Menurut Husnan (2014:5) mengungkapkan bahwa “fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya”

Fasilitas yang diberikan UNIKOM untuk menunjang kinerja karyawan dalam melakukan *Work For home* adalah dengan disediakan sistem yang memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga dengan adanya

fasilitas tersebut UNIKOM tetap mampu mengontrol karyawannya dalam melakukan pekerjaan melalui sistem Work From home (WFH).

Berdasarkan survey awal wawancara yang dilakukan penulis terhadap 10 responden karyawan di Universitas Komputer Indonesia mengenai Fasilitas Kerja dengan menggunakan Google Form di karenakan sudah memasuki masa *Work From Home* maka hasilnya seperti pada table berikut ini :

Tabel 1.2
Hasil Survey awal Fasilitas Kerja

INDIKATOR	PERTANYAAN	FENOMENA	YA	TIDAK
Tata Ruang	11. Apakah selama work for home terdapat kendala mengenai tata ruang untuk melakukan pekerjaan di rumah	Sebagian besar karyawan unikom mengalami kendala karena penataan ruang kerja yang tidak efektif untuk melakukan kinerja.	80%	20%
	12. Apakah suasana kerja di rumah selama work for home lebih nyaman dari pada suasana kerja work for office, sehingga kinerjanya lebih efektif ?	Sebagian besar karyawan Unikom merasa lebih nyaman dan lebih efektif dalam bekerja work for office dari pada work for home.	100%	0%
Kenyamanan dan keamanan kerja	13. Apakah pencahayaan di rumah anda dapat mendukung selama pelaksanaan work for home	Sebagian karyawan Unikom mendapatkan kendala dari segi pencahayaan di rumah selama work for home.	50%	50%
	14. Keamanan dalam memberikan data dan mengirimkan data adalah salah satu dari kenyamanan dalam bekerja, apakah UNIKOM memberikan rasa aman kepada anda dalam pengiriman hasil kerja	Sebagian besar karyawan Unikom merasakan aman dalam menyampaikan hasil kerjanya.	90%	10%
	15. Terkait dengan keamanan karyawan dalam menjaga kesehatannya, apakah	Sebagian besar karyawan Unikom merasa tidak di perhatikan dari segi kesehatannya selama work for	80%	20%

	UNIKOM terus memantau dan memastikan bahwa karyawannya dalam keadaan sehat selama melakukan work for home ?	home tidak ada himbauan dari Unikom akan pengawasan kesehatan karyawan		
Peralatan dan fasilitas lain	16. Apakah UNIKOM memberikan fasilitas penunjang untuk anda melakukan work for home (contoh peminjaman laptop, free kuota)	Unikom tidak memberikan fasilitas pendukung untuk menunjang karyawan selama melakukan work for home	80%	20%
	17. Apakah anda mendapatkan kendala dari segi fasilitas kerja untuk menunjang kinerja selama work for home seperti misalnya anda tidak memiliki laptop untuk bekerja ?	Sebagian karyawan unikom mendapatkan kendala dalam melaksanakan work for home di karenakan tidak memiliki laptop untuk bekerja.	60%	40%
	18. Apakah anda mendapatkan kendala selama work for home dari segi internet, misalnya kuota anda terbatas dan jaringan anda tidak memungkinkan untuk melakukan work for home ?	Sebagian karyawan Unikom mendapatkan kendala dari segi jaringan internet dan merasa boros dalam menggunakan internet selama melakukan work for home.	60%	40%
	19. Apakah UNIKOM memberikan fasilitas layanan daring pada karyawan (contoh sistem yang terhubung untuk memantai kerja dan di gunakan untuk mengumpulkan hasil kerja) ?	Sebagian karyawan yang merasakan fasilitas dari Unikom berupa layanan daring untuk mengirimkan hasil kerja.	50%	50%
	20. Apakah anda merasa kesulitan dalam memahami layanan daring UNIKOM tersebut ?	Sebagian karyawan Unikom tidak mengalami kesulitan dalam memahami layanan daring yang di berikan UNIKOM untuk menunjang workk for home	40%	60%

Sumber: kuisisioner karyawan

Berdasarkan hasil survey awal menggunakan kuisisioner dengan google form di atas permasalahan atau fenomena yang terjadi mengenai Fasilitas Kerja adalah

sebagian besar karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan *work for home* di karenakan tata ruang tidak sesuai dengan keadaan seperti biasanya di kantor saat *work from office*, kemudian sebagian besar karyawan memiliki kendala dari segi sarana dan prasarana, tidak semua karyawan Universitas Komputer Indonesia memiliki komputer atau laptop untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah, dan dari segi jaringan sebagian besar karyawan Universitas Komputer Indonesia mengeluhkan jaringan yang tidak bagus dan boros selama melakukan *work From home*.

Kemudian selain SOP dan Fasilitas kerja yang baik sebagai penunjang maka kinerja seorang karyawann yang sangat di perhatikan oleh Organisasi dalam segi Kesejahteraan serta Keamanannya, maka karyawan tersebut juga akan memberikan Kinerjanya yang terbaik untuk organisasi.

Menurut Mangkunegara, A.P. (2015:6) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Rivai dan Sagala (2018:6) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”

Kinerja yang dimaksud dalam konsep ini adalah ketepatan waktu, kuantitas, kualitas. Penyelesaian pekerjaan karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diembannya, dengan jumlah yang cukup banyak maka untuk mememanajemen pekerjaan juga harus dengan

manajemen yang baik. Pimpinan sebagai pengawas dari kinerja Karyawan Pelaksana juga membutuhkan prosedur yang sesuai.

Berdasarkan survey awal wawancara yang dilakukan penulis terhadap 10 responden karyawan di Universitas Komputer Indonesia mengenai Kinerja Karyawan dengan menggunakan Google Form di karenakan sudah memasuki masa *Work from Home* maka hasilnya seperti pada table berikut ini :

Tabel 1.3
Hasil Survey awal Kinerja karyawan

INDIKATOR	PERTANYAAN	FENOMENA	%	%
Kualitas Kerja	21. Apakah anda selalu teliti dalam menyelesaikan tugas ?	Sebagian besar karyawan Unikom selalu teliti dalam menyelesaikan tugas.	70%	30%
	22. apakah kegiatan kerja yang telah anda laksanakan sesuai dengan tujuan yang di tetapkan UNIKOM	Sebagian besar karyawan Unikom melakukan pekerjaan berdasarkan dengan ketentuan Unikom.	80%	20%
Kuantitas	23. Apakah anda menyelesaikan tugas selalu tepat waktu?	Sebagian besar karyawan Unikom menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	70%	30%
	24. Apakah anda tidak suka menunda pekerjaan?	Sebagian besar karyawan Unikom tidak suka menunda pekerjaan.	90%	10%
	25. Bagaimana dengan penetapan jangka waktu yang di berikan oleh UNIKOM, apakah anda merasa dalam batas pengumpulannya terlalu singkat sedangkan beban kerja yang di berikan cukup sulit.	Sebagian karyawan Unikom merasa bahwa jangka waktu pengumpulan tugas yang di berikan Unikom terlalu singkat dan beban kerja yang di berikan cukup sulit	50%	50%
Keandalan	26. Apakah UNIKOM memberikan pekerjaan di luar kemampuan yang anda miliki, dan anda merasa bahwa tingkat kesulitannya sangat tinggi sehingga membuat anda tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut ?	Unikom tidak memberikan pekerjaan di luar kemampuan karyawannya, sehingga karyawan merasa melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan memberikan kinerja yang efektif	40%	60%

	27. Jika pekerjaan yang di berikan kepada anda sesuai dengan kemampuan yang anda miliki apakah anda akan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sangat maksimal dan memberikan hasil yang baik secara konsisten ?	Sebagian besar karyawan Unikom memberikan hasil kerja yang terbaik dan secara konsisten.	90%	10%
Kehadiran	28. Apakah selama work for home, UNIKOM memberikan pekerjaan kepada anda tidak sesuai dengan jam kerja oprasional (contohnya memberikan pekerjaan di luar jam kerja) ?	Sebagian besar karyawan Unikom merasa terbebani selama work for home karena di berikan pekerjaan di luar jam kerja oprasional seperti work for office.	70%	30%
	29. Apakah anda selalu hadir pada saat jam kerja setiap harinya untuk melakukan absensi secara daring ?	Sebagian besar karyawan Unikom tidak hadir setiap hari pada saat jam kerja oprasional dan tidak melakukan absensi secara daring.	30%	70%
	30. Apakah anda merasa tidak efektif dalam melakukan pekerjaan di rumah karena banyak waktu yang terbuang dan banyak mengambil waktu anda untuk beristirahat dan banyaknya pekerjaan rumah dapat menunda anda untuk menyelesaikan pekerjaan selama WFH?	Sebagian besar karyawan Unikom merasa tidak efektif dalam melakukan pekerjaan selama work for home karena banyak mengambil waktunya untuk beristirahat banyaknya pekerjaan rumah dapat menunda anda untuk menyelesaikan pekerjaan selama WFH.	70%	30%
Kemampuan untuk bekerja sama	31. Apakah anda dapat bekerjasama dengan tim secara daring dalam sistem work for home ?	Sebagian besar karyawan Unikom dapat bekerjasama selama work for home secara daring.	70%	30%
	32. Apakah anda merasa bahwa bekerja sama dengan tim lebih menyulitkan anda dalam melakukan pekerjaan dengan sistem daring ?	Sebagian besar karyawan Unikom merasa bahwa kerja sama dengan tim lebih menyulitkan, dan tidak efektif jika di lakukan selama work for home melalui sistem daring.	70%	30%

Sumber: kuisisioner karyawan

Berdasarkan hasil survey awal menggunakan kuisisioner dengan google form di atas permasalahan atau fenomena yang terjadi mengenai Kinerja karyawan adalah sebagian besar karyawan Universitas Komputer Indonesia tidak bisa bekerja

sama dengan kelompok selama *work for home*, hal tersebut di karenakan keterbatasan dalam berdiskusi dengan menggunakan daring.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian, yaitu :

1. Pemasalahan yang terjadi mengenai SOP karyawan yaitu :
 - A. Standart kerja yang di tetapkan oleh unikom membuat kinerja karyawan tidak efektif di karenakan tidak adanya analisa tugas yang jelas .
 - B. Sebagian besar karyawan Unikom merasa terhambat dalam penyampaian informasi selama WFH di karenakan tidak ada analisa tugas yang jelas.
 - C. Sebagian besar karyawan Unikom merasa bahwa melakukan kerja dengan work for home lebih rumit dari pada work from office
2. Permasalahan yang terjadi mengenai Fasilitas Kerja yaitu :
 - A. Sebagian besar karyawan unikom mengalami kendala karena penataan ruang kerja yang tidak efektif untuk melakukan kinerja.
 - B. Sebagian besar karyawan Unikom merasa lebih nyaman dan lebih efektif dalam bekerja work from office dari pada work for home.

- C. Sebagian besar karyawan Unikom merasa tidak di perhatikan dari segi kesehatannya selama work from home tidak ada himbauan dari Unikom akan pengawasan kesehatan karyawan.
 - D. Unikom tidak memberikan fasilitas pendukung untuk menunjang karyawan selama melakukan work from home.
 - F. Sebagian karyawan unikom mendapatkan kendala dalam melaksanakan work from home di karenakan tidak memiliki laptop untuk bekerja
 - G. Sebagian karyawan Unikom mendapatkan kendala dari segi jaringan internet dan merasa boros dalam menggunakan internet selama melakukan work from home.
3. Permasalahan yang terjadi Mengenai Kinerja karyawan :
- A. Sebagian besar karyawan Unikom merasa terbebani selama work from home karena di berikan pekerjaan di luar jam kerja oprasional seperti work from office.
 - B. Sebagian besar karyawan Unikom tidak hadir setiap hari pada saat jam kerja oprasional dan tidak melakukan absensi secara daring.
 - C. Sebagian besar karyawan Unikom merasa tidak efektif dalam melakukan pekerjaan selama work for home karena banyak mengambil waktunya untuk beristirahat.
 - D. Sebagian besar karyawan Unikom merasa bahwa kerja sama dengan tim lebih menyulitkan, dan tidak efektif jika di lakukan selama work for home melalui sistem daring.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis menuliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan SOP (Standart Oprasional Prosedur), Fasilitas kerja dan kinerja Karyawan melalui work for home Universitas Komputer Indonesia.
2. Apakah terdapat pengaruh penerapan SOP (Standart Oprasional Prosedur), terhadap Kinerja Karyawan melalui work for home Universitas Komputer Indonesia.
3. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui work for home Universitas Komputer Indonesia.
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan penerapan standart oprasional prosedur (SOP) dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui work for home Universitas Komputer Indonesia.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data, menganalisa data dan menginterpretasikannya untuk sebuah studi bagaimana Penerapan SOP (Standart Oprasional prosedur dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui Wok From home di masa epidemi covid 19 Studi pada karyawan Universitas Komputer Indonesia serta penulis mendapatkan informasi penting dan sangat berguna.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan oleh penulis berdasarkan rumusan masalah yaitu untuk menganalisis :

1. Penerapan SOP (Standart Oprasional Prosedur), Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Work From Home di masa epidemi Covid 19 Universitas Komputer Indonesia.
2. Pengaruh penerapan SOP (Standart Oprasional Prosedur) terhadap kinerja karyawan Melalui Work from home Universitas komputer indonesia
3. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Form Home Universitas Komputer Indonesia.
4. Pengaruh secara simultan penerapan standart Oprasional prosedur (SOP) dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work From home Universitas Komputer Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bermanfaat bagi siapapun. Khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan praktis, akademis dan peneliti selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap kalangan praktisi (perusahaan) yaitu :

- A. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi sebagai acuan terkait dengan Penerapan SOP(Standart Oprasional Prosedur), fasilitas kerja dan kinerja karyawan Melalui Work From home.

- B. Bagi Karyawan hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan berguna sebagai pertimbangan lebih lanjut mengenai penelitian tentang Penerapan SOP (Standart Oprasional Prosedur), fasilitas kerja dan kinerja karyawan melalui Work From Home.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- A. Bagi akademisi pengembang ilmu manajemen dapat digunakan sebagai acuan terkait dengan Penerapan SOP (Standart Oprasional Prosedur) dan Fasilitas fisik terhadap kinerja karyawan melalui Work From Home.
- B. Bagi Penulis untuk memperluas, mengembangkan dan meningkatkan segi keilmuan dan wawasan serta mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan melalui sebuah penelitian

1.4.3 Kegunaan Peneliti Selanjutnya

- A. Menambah referensi bahan penelitian penulis
- B. Sebagai pengembangan penelitian selanjutnya

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada Instansi Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Universitas Komputer Indonesia di Jalan Dipatiukur No. 112-116, Coblong, Lebakgede Bandung, Kota Bandung Jawa Barat Kode Pos 40132.

Tabel 1.4
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Keterangan	Februari				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul UP																								
Analisis Data																								
Penyusunan UP																								
Bimbingan UP																								
Seminar UP																								
Revisi UP																								
Bimbingan																								
Sidang Akhir																								