

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target atau sasaran atau kriteria, standar hasil kerja tertentu yang sudah ditentukan terdahulu dan sudah disepakati bersama (Rivai, 2005). Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai dan Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi salah satunya adalah tingkat disiplin kerja dan produktivitas karyawan dalam mematuhi berbagai aturan yang ada di dalam sebuah organisasi, dimana aturan tersebut dibuat sebagai standar untuk mengendalikan perilaku karyawan agar tetap berorientasi kepada tujuan organisasi. Kinerja mempunyai makna yang luas tidak hanya sekedar menyatakan sebagai hasil dari kerja saja, tetapi juga proses bagaimana pekerjaan itu berlangsung pun ikut dibahas pada kinerja. Tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, merupakan gambaran umum dari kinerja dalam performance. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar (Dewi dan Darma, 2017; Wiandari dan Darma, 2017). Terdapat beberapa faktor dalam mempengaruhi kinerja

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mangkunegara (2000:), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality(knowledge+ skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Indikator kinerja**

Indikator kinerja Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## **2.2 Pandemi Covid-19**

Di tahun 2020 dunia digemparkan dengan munculnya Virus yang dapat menyebar dengan cepat melalui udara, virus ini dikenal dengan sebutan Coronavirus. Dalam beberapa bulan virus ini sudah menyebar keseluruh belahan dunia hingga teridentifikasi di Indonesia pada bulan Maret 2020 (Nursalim, 2020; Sayuti, 2020; Azimah, 2020). Dengan munculnya melakukan aktivitas di luar rumah upaya untuk menghindari meningkatnya penyebaran Covid-19. Berbeda dengan negara lain yang melakukan lockdown, pemerintah Indonesia dengan kebijakan social distancing dan PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar diharapkan dapat mengurangi dampak krisis ekonomi (Nasution, 2020; Kickbusch, 2020). Wabah tersebut telah merebak memaksa perkantoran, institusi, dan industri menyesuaikan dengan keadaan. Perkantoran, institusi, dan industri melakukan penyesuaian dengan peraturan bekerja dari rumah (work from home) sesuai dengan anjuran pemerintah.

### **2.2.1 Dampak Pandemi Covid-19**

Di masa pandemi ini tentunya terjadi perubahan yang sangat signifikan di berbagai bidang, semua perekonomian terkena dampak dari pandemic Covid-19. Adapun definisi dampak menurut beberapa ahli yaitu, menurut (Otto Soemarwoto) dampak merupakan suatu perubahan yang terjadi atas suatu aktifitas. Memaksakan perkantoran, institusi, dan industri menyesuaikan dengan keadaan. Perkantoran, institusi, dan industri melakukan penyesuaian dengan peraturan bekerja dari rumah

(work from home) sesuai dengan anjuran pemerintah. Bekerja dari rumah merupakan tantangan tersendiri bagi pegawai karena adanya permasalahan, seperti kesulitan berkomunikasi dan berkurangnya produktivitas. Pandemi ini juga sangat mempengaruhi dari sektor ekonomi dan gaya hidup masyarakat.

a) Sektor ekonomi

Adalah salah satu faktor penting dalam kehidupan manusia. Dapat dipastikan bahwa dalam keseharian kehidupan manusia selalu berkaitan dengan ekonomi. Keberadaan ekonomi dapat memberikan kesempatan bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makanan, minuman, berpakaian, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Munculnya Pandemi Covid-19 juga masuk ke dalam struktur ekonomi masyarakat sehingga mempengaruhi kehidupan ekonomi masyarakat. Sejak kemunculannya pada pertengahan Maret 2020, telah menimbulkan dampak yang sangat serius pada hampir seluruh aspek kehidupan manusia di muka bumi, terutama di sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga di batasi, Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah (*Work From Home*).

b) Gaya hidup

Pandemi ini juga mempengaruhi gaya hidup, aktivitas yang sering dilakukan setiap hari juga di batasi akibat merebaknya corona virus salah

satunya adalah Perkantoran, institusi, dan industri melakukan penyesuaian dengan peraturan bekerja dari rumah (*work from home*). Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di area perkantoran sekarang semuanya dilakukan di rumah masing-masing karyawan. Selain itu menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya dan koneksi internet yang tidak stabil. Dalam bekerja secara online karyawan juga mudah merasa lelah yang disebabkan menghadap laptop atau handphone secara terus menerus yang mengakibatkan mudahnya terjadi kelelahan sering ketiduran, hanya fokus ke zoom, meeting, dan membaca berita.. Mangkunegara (2015:). Penulis menganalisis bahwa kinerja karyawan di masa pandemi ini menurun kinerjanya dalam hal bekerja dan melaksanakan tugasnya.

### **2.3 Kinerja karyawan di masa pandemic Covid- 19**

Sudah banyak penelitian yang mengangkat dampak pandemic Covid-19 dengan berbagai topik, salah satunya adalah dampak pandemic Covid-19 terhadap kinerja karyawan antara lain.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ira Nadra Pada Tahun 2020. Dengan judul “Analisis pengaruh strategi pemasaran dimasa pandemic covid-19 terhadap peningkatan kinerja umkm di kota medan dimoderasi oleh teknologi”. Penelitian ini membahas tentang pemanfaatan teknologi guna menunjang kinerja umkm di masa pandemic. Dari hasil penelitian tampak bahwa pemasaran pada umkm. Dengan pemanfaatan tekonologi, umkm di kota

medan dapat bertahan dengan sistem pemasaran langsung. Dari hasil penelitian tampak 50% pengusaha di medan yang dilibatkan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja usahanya tetap bagus, karena memanfaatkan teknologi untuk mempermudah layanan ke konsumen selama masa pandemi Covid-19.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati Ahluwalia<sup>1</sup>, Kemala Puji, Tahun 2020 dengan judul “Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja dan keseimbangan pekerjaan rumah di masa pandemic covid-19” . Penelitian ini membahas tentang dampak kepemimpinan bagi keberhasilan perusahaan bertahan di masa pandemic. Hasil penelitian menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang partisipasif mampu membuat karyawan yang bekerja dari rumah *Work From Home* tetap bisa produktif dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemic covid-19 adalah gaya kepemimpinan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, 2020 dengan judul “Pengaruh Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Pada penelitian ini tampak bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun demikian dengan adanya pandemic covid, sudah mengarahkan perusahaan dan karyawan untuk merubah pola kerja dengan new normal
4. Penelitian yang dilakukan oleh Elida Gultom 2020. Dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan

Intelektual terhadap Kinerja Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu” . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Surya Insani adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ratih Hesty Utami P Rr. Hawik Ervina Indiworo Anggun Cahyaningrum 2021. Dengan judul “ Faktor-fakktor yang mempengaruhi kinerja guru SD dikota blora selama pandemic Covid-19” .Pada penelitian ini diperbolehkan hasil bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru dan karaywan di kota blora selama pandemic Covid-19 motivasi dan disiplin kerja.