

**MANAJEMEN PENINGKATAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ADAPTASI
BUDAYA KERJA SELAMA MASA BEKERJA DARI RUMAH (*WORK FROM
HOME*) PADA PERUSAHAAN PT. GEMILANG RIZKY MEDIKA**

Amin Sadiqin

STIE Mahardhika Surabaya

E-mail: aminsadiqin@stiemhardhika.ac.id

Abstract

This study aims to determine the causes of employees losing their work motivation, signs of employees experiencing a decrease in work motivation, the obstacles of leaders in increasing employee motivation during WFH, and looking for strategic recommendations that can be given to company leaders in increasing employee motivation at PT. Gemilang Rizky Medika when there was a change in organizational culture. This study uses a qualitative approach. The data was obtained by interviewing the owner of the company. The results of this study indicate that the cause of employees of PT Gemilang Rizky Medika losing work motivation when organizational culture changes occur, among others, being unfamiliar with the work system at home, lack of work facilities at home and lack of coordination between teams. The forms of motivation given by the leadership of PT Gemilang Rizky Medika to employees during WFH include: 1) communication between leaders and subordinates must run well; 2) awarding employees; 3) work flexibility that is not too tight and 4) providing supervision and punishment to employees.

Keywords: *Motivation, Performance, WFH Organization*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab Karyawan kehilangan motivasi kerja, tanda-tanda karyawan mengalami penurunan motivasi kerja, kendala pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan saat WFH, dan mencari rekomendasi strategi yang dapat diberikan kepada pemimpin perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Gemilang Rizky Medika disaat terjadinya perubahan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dengan cara wawancara dengan sang pemilik perusahaan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penyebab karyawan PT Gemilang Rizky Medika kehilangan motivasi kerja disaat terjadinya perubahan budaya organisasi antara lain tidak terbiasa dengan sistem kerja di rumah kurangnya fasilitas kerja di rumah serta kurang koordinasi antar tim. Bentuk motivasi yang diberikan pimpinan PT Gemilang Rizky Medika kepada karyawan saat WFH antara lain: 1) komunikasi antara pimpinan dengan bawahan harus berjalan dengan baik; 2) pemberian penghargaan kepada karyawan; 3) fleksibilitas kerja yang tidak terlalu ketat dan 4) pemberian pengawasan dan hukuman terhadap karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Organisasi WFH

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 mengancam jutaan nyawa. Dibandingkan dengan flu musiman, perkiraan saat ini menunjukkan bahwa virus Covid-19 baru hampir dua kali lebih menular, dan itu memakan waktu lebih 1 lagi untuk gejala sampai sekarang. Dengan demikian, seseorang yang merasa sehat mungkin tanpa sadar menularkan penyakit kepada orang lain sebelum mereka bahkan tahu mereka sakit. Pandemi Covid-19 telah menumbuhkan krisis kesehatan masyarakat, dan perkiraan terburuk saat ini, oleh Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit dan lain-lain, menunjukkan bahwa di mana saja antara 60% dan 80% dari orang mungkin akhirnya kontak dengan Covid-19, yang berpotensi membunuh puluhan jutaan (CNN, 2020).

Budaya kerja yang digunakan selama ini ditentukan oleh sejumlah faktor di antaranya struktur organisasi dan praktik manajemen (Imron, 2019), proses siklus hidup karyawan (dari rekrutmen hingga manajemen kinerja dan konsep keseimbangan kerja atau hidup) (Taurisa & Ratnawati, 2012), filosofi dan kebijakan perusahaan, jenis orang yang dipekerjakan dalam bisnis dan cara mereka berinteraksi, misi, visi dan nilai perusahaan (Kusumawati, 2014), dan yang terpenting dalam lingkungan tempat bekerja (Gultom & Nurmayasroh, 2021). Tetapi, semenjak Covid-19 menjadi pandemi global (11 Maret 2020), dan pemerintah di berbagai negara memberlakukan upaya isolasi untuk mencegahnya, budaya kerja (*working culture*) para pekerja di berbagai perusahaan berubah secara dramatis, dari 'kerja bersama' di suatu lingkungan kantor menjadi 'kerja secara individual' dari jarak jauh atau dari rumah (WFH). Himbauan ini dimaksudkan bukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi.

PT Gemilang Rizky Medika adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja WFH selama pandemic. PT. Gemilang Rizky Medika merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan kebutuhan koneksi internet khusus untuk pelanggan yang berada di dalam negeri (Indonesia) maupun yang akan pergi ke luar negeri. Produk dari PT. Gemilang Rizky Medika berupa persewaan modem wifi yang bisa digunakan hingga 5 pengguna sekaligus sehingga tetap hemat dalam biaya internet serta koneksi internet yang cepat dan stabil. PT Gemilang Rizky Medika memiliki kantor pusat di Jakarta, yang saat ini sudah melebarkan sayap ke Surabaya dan Semarang. Pengguna PT Gemilang Rizky Medika saat ini sudah mencapai puluhan juta orang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Bekerja dari rumah dapat menjadi perilaku yang sangat efektif untuk efisiensi biaya atau pengeluaran konsumsi dan ongkos transportasi yang harus dikeluarkan apabila bekerja di kantor. Hal tersebut harusnya menjadikan karyawan lebih nyaman dan lebih produktif dalam bekerja. Namun dalam praktiknya banyak sekali permasalahan-permasalahan yang dihadapi perusahaan ketika menerapkan metode WFH, salah satunya adalah tidak meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja bahkan ada juga yang motivasinya menurun seperti yang terjadi di PT Gemilang Rizky Medika. Berdasarkan pemaparan pemilik perusahaan, pemacu utama karyawannya kehilangan motivasi kerja dimasa pandemic ini adalah belum terbiasanya bekerja dirumah. Beragam efek yang ditimbulkan dari hilangnya motivasi kerja karyawan seperti gampang stres, cepat marah, lambat dalam pekerjaan dan lain-lain.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan pimpinan PT Gemilang Rizky Medika termasuk di dalamnya adalah karyawan dengan berbagai tingkatan jabatan. Perkembangan PT. Gemilang Rizky Medika sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Oleh sebab itu perlu adanya strategi-strategi agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat walaupun bekerja di rumah (WFH).

Maka dari penjelasan diatas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui penyebab Karyawan PT. Gemilang Rizky Medika kehilangan motivasi kerja, tanda-tanda karyawan mengalami penurunan motivasi kerja, kendala pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan saat WFH, dan mencari rekomendasi strategi yang dapat diberikan kepada pemimpin perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Gemilang Rizky Medika disaat terjadinya perubahan budaya organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar orang tersebut bersedia bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan bersedia bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Dapu, 2015). Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Sutrisno, 2021). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sejalan dengan itu menurut Mas'ud (2004) motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak.

Untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi.

Covid-19

Virus corona telah terjangkit cukup masif di dunia sehingga status virus corona dikatakan sebagai pandemic. Pandemic merupakan suatu istilah yang digunakan ketika suatu wabah atau virus telah menyebar secara global. Itu artinya tidak terbatas pada satu negara saja tapi sudah mendunia. Tanpa terkecuali di Indonesia. Bahkan Indonesia sempat ada di peringkat kedua kematian di dunia akibat corona karena mencapai 8,44% (Akhmad, 2020). Dalam berita tersebut, sudah 38 orang meninggal dunia akibat corona. Dengan jumlah 38 orang pasien positif corona yang meninggal dunia tersebut, pada saat berita tersebut diluncurkan, maka angka kematian di Indonesia pun berada di angka 8,44%. Posisi pertama ditempati oleh negara Italia dengan persentase 8,57%. Urutan ketiga ditempati oleh Spanyol dengan angka kematian 5,06%.

***Work From Home* (WFH)**

Skema WFH merupakan bagian dari konsep telecommuting (bekerja jarak jauh) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari (Mungkasa, 2020).

Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemic seperti sekarang ini. Apalagi kemudian ditengarai kondisi saat ini akan berlangsung setidaknya sampai ditemukan vaksin yang diperkirakan paling cepat akhir tahun 2021. Sampai saat itu dan bahkan ditengarai dapat menjadi bagian dari tatanan baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan telecommuting menjadi suatu keniscayaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexi J Moleong (2010), paradigma kualitatif diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan bertujuan untuk menyumbangkan pengetahuan secara mendalam mengenai objek penelitian. Metode ini dipilih karena lebih mampu menemukan definisi situasi dan gejala sosial dari

subjek, perilaku, motif-motif subjektif perasaan dan emosi orang yang diamati, merupakan definisi situasi objek yang diamati.

Dikarenakan sedang adanya pandemi virus corona ini. Penelitian ini dilakukan melalui telepon dengan narasumber yang merupakan CEO dari PT Gemilang Rizky Medika sendiri. Pekerjaan mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif dengan metode kasus pada umumnya melalui *fieldwork*, yaitu suatu pekerjaan mencatat, mengamati, mendengarkan, merasakan, mengumpulkan dan menangkap semua fenomena, data, informasi tentang kasus yang diselidiki. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara. Wawancara yang dilakukan terhadap informan adalah wawancara tidak terstruktur atau wawancara bebas dan mendalam.

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif, yaitu pengumpulan data berupa kata-kata bukan angka-angka. Dengan tujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang ada dilapangan dengan dipilih-pilih secara sistematis menurut kategoriunya dengan menggunakan bahasa yang mudah dicerna dan dipahami oleh pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyebab Karyawan PT Gemilang Rizky Medika Kehilangan Motivasi Kerja Disaat WFH

1) Tidak terbiasa dengan sistem kerja di rumah

Selama PT Gemilang Rizky Medika beroperasi belum pernah adanya sistem kerja di rumah, hal ini membuat sebagian karyawan merasa shock dan pekerjaannya menjadi lambat.

2) Kurangnya fasilitas kerja di rumah

Sebagian karyawan mengeluh akibat kurangnya fasilitas kerja di rumah, misal laptop di rumah tidak secanggih laptop yang ada di kantor, jaringan wifi di rumah kurang kencang dan tidak adanya mesin scan.

3) Kurang koordinasi antar tim

Selama bekerja di rumah mau tidak mau harus bekerja secara mandiri dan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri. hal ini berbeda ketika di kantor, karyawan berdiskusi secara langsung dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

B. Tanda-Tanda Karyawan PT Gemilang Rizky Medika Yang Mengalami Penurunan Motivasi Kerja?

- 1) Inisiatif kerja rendah ,kadar inisiatif berbanding lurus dengan kadar resiko. karyawan yang mempunyai inisiatif rendah akan mendapatkan resiko yang kecil atau nyaris tidak ada karena dia bekerja sesuai perintah.
- 2) Mudah mengeluh ,mengeluh adalah hal yang wajar. Sifat itu adalah sifat alamiah manusia. Tapi, terus-menerus mengeluh pun tidak baik, apalagi jika keluhan itu isinya adalah tentang pekerjaan.
- 3) Pekerjaan lambat dan hasilnya kurang maksimal
- 4) Tidak terlalu repsonsip terhadap perintah: karyawan lama dalam hal respon terhadap pekerjaan ataupun perintah dari atasan.

C. Hambatan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan saat WFH

Dalam pelaksanaannya terkadang ada masalah yang dihadapi oleh seorang pemimpin dalam pemberian motivasi kepada para karyawannya. Salah satu hambatan terbesar yaitu masalah komunikasi. Misalnya pesan yang disampaikan oleh pemimpin kepada karyawan tidak dapat diinterpretasikan dengan baik oleh karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lambat serta jalannya roda perusahaan menjadi terhambat. Tetapi pada nyatanya memang tidak banyak masalah yang timbul akibat pemberian motivasi ini, seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang lebih sulit jika dibanding karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat pendidikan dan pola pikir karyawan yang berbeda. Untuk mengatasi karyawan yang memiliki skill lebih tinggi di sini pemimpin dalam memotivasi berupa memberikan rasa kebanggaan dan kepercayaan diri kepada karyawan, yaitu dengan cara memberikan kesempatan untuk pengambilan sebuah keputusan yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan kepada karyawan yang mempunyai skill rendah, pemimpin akan memberikan contoh dan arahan kepada karyawan dalam hal penyelesaian pekerjaan. Dengan cara seperti itu kendala pemimpin dalam hal memotivasi karyawan yang memiliki skill tinggi maupun rendah akan dapat teratasi.

D. Strategi Pimpinan Perusahaan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja disaat WFH

Bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawaan saat WFH antara lain:

- 1) Komunikasi antara Pimpinan dengan Bawahan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Firman selaku Pimpinan perusahaan sebagai berikut:

Mengenai komunikasi saya selalu berkomunikasi dengan karyawan karena hal tersebut sangat penting apalagi menyangkut pelayanan. Komunikasi juga selalu saya lakukan melalui zoom meeting atau via whatsapp antar karyawan baik itu saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Meski tidak bertemu secara langsung hubungan saya dan karyawan masih terjalin dengan baik karna sudah ada teknologi tatap muka online. Saya juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga karyawan juga merasa dilibatkan. Saya juga selalu mengingatkan kepada karyawan agar tetap semangat dalam bekerja, karna dimasa pandemi ini apapun bisa terjadi termasuk kehilangan pekerjaan.

2) Pemberian Penghargaan kepada Karyawan

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Firman selaku Pimpinan Perusahaan sebagai berikut:

Menyangkut penghargaan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, karena dengan diberikannya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Adapun penghargaan itu berupa imbalan (reward), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama karyawan dalam bidang pemasaran dan kami juga mengadakan outbound. Memang pemberian penghargaan ini kami lakukan juga sebelum adanya pandemi. Namun yang membedakannya adalah, nilai reward yang diberikan lebih besar dan juga peluang untuk diberhentikan sangat kecil.

3) Fleksibilitas Kerja

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Firman selaku Pimpinan Perusahaan sebagai berikut:

Selama WFH fleksibilitas kerja tentu lebih tinggi dibandingkan saat kerja di kantor. Kami memberi kelonggaran dalam hal fleksibilitas, yang penting target kerjaan harus tercapai sesuai dengan timeline yang sudah ditentukan. Selama ini meskipun fleksibilitasnya cukup tinggi namun motivasi karyawan dalam bekerja masih tinggi, terbukti dengan kinerja cukup meningkat dan karyawan lebih semangat dan ceria jika dilihat saat zoom meeting. Hal ini mengidentifikasi bahwa besar kecilnya fleksibilitas kerja yang dilihat dari indikator time

flexibility, timing flexibility dan place flexibility cukup mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karna dirumah tentu ada keluarga yang bisa membuat suasana kerja lebih santai dan menyenangkan.

4) Pemberian Pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Firman selaku pimpinan sebagai berikut:

Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban saya memberikan pengawasan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Saya selalu memberikan hukuman kepada karyawan yang menyalahi aturan perusahaan. Pengawasan ini biasanya langsung saya lakukan via telpon dan pada saat jam kerja. Selanjutnya mengenai sanksi, Sanksi yang digunakan oleh wifi republic ini berupa sanksi peringatan (berupa peringatan tertulis), sanksi administratif (berupa penurunan jabatan, denda atau ganti rugi), sanksi skorsing (pemberhentian sementara), dan sanksi pemutusan hubungan kerja (berupa pemecatan).

KESIMPULAN

Penyebab Karyawan PT Gemilang Rizky Medika kehilangan motivasi kerja disaat terjadinya perubahan budaya organisasi antara lain tidak terbiasa dengan sistem kerja di rumah kurangnya fasilitas kerja di rumah serta kurang koordinasi antar tim.

Tanda-tanda karyawan PT Gemilang Rizky Medika yang mengalami penurunan motivasi kerja antara lain inisiatif kerja karyawan rendah, mudah mengeluh, pekerjaan lambat selesai dan hasilnya kurang maksimal serta tidak terlalu repsonsip terhadap perintah.

Bentuk motivasi yang diberikan pimpinan PT Gemilang Rizky Medika kepada karyawaan saat WFH antara lain: 1) Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan harus berjalan dengan baik; 2) Pemberian penghargaan kepada karyawan; 3) Fleksibilitas kerja yang tidak terlalu ketat dan 4) Pemberian pengawasan dan hukuman terhadap karyawan.

Salah satu dalam peningkatan motivasi karyawan hambatan terbesar yaitu masalah komunikasi. misalnya pesan yang disampaikan oleh pemimpin kepada karyawan tidak dapat diinterpretasikan dengan baik oleh karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lambat serta jalannya roda perusahaan menjadi terhambat.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, H. T. (2020). Indonesia Peringkat Kedua Kematian di Dunia Akibat Corona Capai 8,44%. *Oke* *Zone*.

- <https://nasional.okezone.com/read/2020/03/21/337/2186994/indonesia-peringkat-kedua-kematian-di-dunia-akibat-corona-capai-8-44>
- CNN. (2020). *Mengenal Makna Status Pandemi Virus Corona*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200312113105-255-482774/mengenal-makna-status-pandemi-virus-corona>
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Gultom, H. N., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64–83.
- Kusumawati, S. D. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Universitas Diponegoro.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosda Karya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2).
- Sutrisno. (2021). Improvement Of Human Resources Competence With Academic Quality Policy In The Economic Sector Of Higher Education Providers In East Java. *Transformational Language, Literature, and Technology Overview in Learning (TRANSTOOL)*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transtool.v1i1.104>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2).