

ANALISIS DAMPAK HOME WORK TERHADAP KINERJA INDIVIDU DENGAN EFEKTIVITAS TIM

Karlina¹, Tiya Rafeliya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primaraha

Coresponding Author: karlinaina350@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak home work (kerja dari rumah) terhadap kinerja individu dan efektivitas tim pada perusahaan yang mempengaruhi perilaku organisasi. Kajian ini mengambil pendekatan kualitatif meta-teoritis, cukup memberikan penjelasan lebih dalam bentuk konsep-konsep yang ada. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku.... Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi home work memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja individu. Namun demikian, pengaruh home work secara signifikan mempengaruhi efektivitas tim. Selain itu, faktor-faktor seperti dukungan organisasi dan kemampuan personal juga memberikan kontribusi positif bagi kinerja individu dan efektivitas tim. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai dampak pelaksanaan kerja jarak jauh pada produktivitas dan kolaborasi antara anggota tim dalam konteks industri teknologi. Implikasi praktis dari hasil penelitian dapat membantu manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan-kebijakan yang mendukung implementasi kerja jarak jauh serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerjasama antar anggota tim di masa depan.

Keyword: Kerja Jarak Jauh, produktivitas individu, efektivitas tim.

Pendahuluan

Di tengah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi saat ini, banyak perusahaan mulai menerapkan kebijakan kerja jarak jauh atau home work sebagai alternatif bagi karyawan yang ingin bekerja fleksibel. Implementasi home work diharapkan dapat memberikan manfaat seperti peningkatan produktivitas, efisiensi biaya operasional, serta meningkatkan rasa kepuasan dan keseimbangan hidup kerja bagi para pekerja.

Namun demikian, pelaksanaan home work juga menimbulkan beberapa tantangan dan risiko pada aspek-aspek tertentu. Beberapa studi menunjukkan bahwa adanya penghalang dalam komunikasi antar anggota tim dapat mempengaruhi kolaborasi dan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, tidak semua pekerja cocok dengan kondisi kerja jarak jauh karena faktor-faktor seperti kurangnya disiplin pribadi atau gangguan lingkungan sekitar rumah.

Oleh karena itu, penelitian tentang dampak implementasi home work pada kinerja individu dan efektivitas tim sangat penting dilakukan untuk membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan konteks industri mereka. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai dampak pelaksanaan kerja jarak jauh pada produktivitas dan kolaborasi antara anggota tim dalam konteks industri teknologi. Implikasi praktis dari hasil penelitian dapat membantu manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan-kebijakan yang mendukung implementasi kerja jarak jauh serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerjasama antar anggota tim di masa depan. Perilaku organisasi akan membantu setiap individu dalam memahami perilaku mereka sendiri dan juga orang lain yang berada di dalam organisasi, sehingga bisa meningkatkan hubungan interpersonal antar setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut.

Perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Robbins menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang mengambil pandangan mikro - memberi tekanan pada individu-individu dan kelompok-kelompok kecil. Perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku di dalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sikap yang sempit dari para pegawai, dan kepuasan kerja adalah yang banyak diperhatikan. Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul Perilaku Individu menyatakan bahwa suatu pemahaman tentang perilaku bermula dari kajian mengenai kontribusi utama psikologis terhadap perilaku organisasi (organizational behaviour – OB).

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif meta-teoritis. "Penelitian kualitatif berupaya menemukan pola antar-kaitan dari berbagai kategori, bukan membatasi secara tajam hubungan antara sejumlah kategori terbatas". Hal lain yang berbeda dalam pendekatan kualitatif adalah sisi pandang filosofis yang mendasarinya, yaitu sisi pandang "interpretivist" (mengandalkan

interpretasi peneliti, sehingga sering disebut penelitian subjektif). Peneliti kualitatif menempatkan diri sebagai seseorang yang melakukan interpretasi, memahami, mengalami, dan bahkan juga menghasilkan (terlibat di dalam) fenomena sosial yang ditelitinya.

Connaway dan Powell (2010) mengatakan bahwa meta-teori merupakan filsafat yang ada di balik sebuah teori, berkaitan erat dengan pengertian paradigma. Dalam hal ini maka meta-teori dapat dikatakan sebagai bagian dari proses pengembangan pemikiran seorang peneliti yang kemudian menentukan tahap-tahap berikutnya dalam kegiatan ilmiah, termasuk tahap pemilihan teori yang akan digunakan. Secara lebih praktis, Mittroff dan Betz (1972) pernah mengatakan bahwa sebuah meta-teori memberikan tiga tuntunan kepada peneliti, yaitu (1) membantu peneliti memilih sebuah masalah yang cocok untuk penelitiannya, (2) membantu peneliti menguraikan berbagai elemen yang berkaitan dengan masalah penelitian tersebut, dan (3) menyediakan kriteria yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan atau menawarkan solusi pemecahan terhadap masalah.

Hasil Dan Pembahasan

1) Tentang Stephen P. Robbin Dari Keluarga Sampai Karier

Stephen P. Robbin adalah penulis buku teks terlaris di dunia dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi. Stephen P. Robbin lahir pada tahun 1943 di Los Angeles. Riwayat pendidikan Stephen hingga mencapai gelar Ph. D yaitu dimulai pada tahun 1964 dengan gelar BSBA di Universitas Arizon. Pada tahun 1968 melanjutkan pendidikan dengan gelar MBA di universitas negeri arizona dan gelar Ph. D di universitas arizon pada tahun 1971. Selama menempuh pendidikan di perguruan negeri, Stephen mengikuti jalur beasiswa. Setelah lulus, Stephen bekerja untuk perusahaan minyak Shell serta bekerjasama dengan perusahaan Reynolds logam dan telah mengajar di Universitas Nebraska di Omaha, Universitas Concordia di Montreal, Universitas Baltimore, Universitas Illinois Selatan di Edwardsville dan Universitas San Diego, Stephen mengajar kursus manajemen perilaku organisasi. Penelitian Stephen berfokus pada konflik, kekuasaan, politik organisasi, dan keterampilan interpersonal. Stephen menikah dengan Laura Ospanik, dan dikarunia dua orang anak bernama Dana dan Jennifer.

Secara terperinci, Stephen memiliki beberapa prestasi dibidang pengetahuan ekonomi dan menduduki jabatan tinggi ekonomi yaitu tahun 1973 sampai 1975 sebagai ketua dan Associate Professor of Management; Universitas Sir George Williams, Montreal, Tahun 1971-1973. sebagai Asisten

Profesor Manajemen; Universitas Nebraska di Omaha, tahun 1970 sampai 1971 sebagai Asisten Profesor Manajemen, Sekolah Pascasarjana Bisnis, Universitas Internasional AS, San Diego, tahun 1968 sampai 1970 Associate Lulusan dalam Konseling Akademik, Sekolah Tinggi Administrasi Bisnis dan Umum, Universitas Arizona, Tucson, tahun 1965 sampai 1968 menjabat sebagai Pengawas Akuntansi Umum; Perusahaan Logam Reynolds, Phoenix, tahun 1964-1965 sebagai Analis Kredit Grosir; Perusahaan Minyak Shell, San Francisco.

Stephen P. Robbins memiliki bakat menulis sehingga Stephen memutuskan untuk menyalurkan bakat dan pengetahuan ekonominya dengan menulis buku pertama pada tahun 1974, buku kedua pada tahun 1976, buku ketiga pada tahun 1978, dan buku keempat pada tahun 1979. Sekitar waktu ini Stephen baru menyadari bahwa dirinya telah menjadi penulis buku. Stephen secara luas diakui sebagai penulis buku teks terlaris di dunia dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi. Buku-bukunya telah terjual lebih dari 5 juta kopi dan telah diterjemahkan ke dalam 20 bahasa. Buku-bukunya saat ini digunakan lebih dari 1500 perguruan tinggi dan universitas AS, serta ratusan sekolah di seluruh Kanada, Amerika Latin, Australia, Selandia Baru, Asia dan Eropa. Kepentingan penelitian Dr Robbins berfokus pada konflik, kekuasaan dan politik dalam organisasi, pengambilan keputusan perilaku, dan pengembangan keterampilan interpersonal yang efektif. Artikel-artikelnya tentang topik-topik ini dan lainnya telah muncul dalam jurnal-jurnal seperti *Business Horizons*, *Tinjauan Manajemen California*, *Perspektif Bisnis dan Ekonomi*, *Manajemen Internasional*, *Tinjauan Manajemen*, *Personil Kanada dan Hubungan Industrial* dan *Jurnal Pendidikan Manajemen*. Pada tahun 2002, Stephen mengambil usaha pertama di luar buku pelajaran dan menulis edisi pertama *The Truth About Managing People*. Tujuan penulisan buku itu yaitu untuk melatih para manajer dan manajer-wannabes, memberikan gambaran singkat tentang apa yang perlu diketahui setiap manajer tentang mempekerjakan, memimpin, dan memotivasi di tempat kerja. Selanjutnya, pada tahun 2004 sebuah buku terbit, buku ini merupakan buku yang selama bertahun-tahun dipikirkan oleh Stephen. Sebuah buku yang dapat membantu orang membuat keputusan yang lebih baik yaitu buku *Decide & conquer*.

Pada usia 50, Stephen membuat dua keputusan yang mengubah hidupnya Pertama, Stephen pensiun dari mengajar untuk mencurahkan waktu penuh untuk penulisan karyanya. Kedua, Stephen memutuskan untuk kembali ke bentuk semula dan berlatih untuk kompetisi lintasan master. Dalam hal kompetisi lintasan, Stephen mendapatkan gelar juara dunia pertama pada

tahun 1993. Stephen berpartisipasi dalam kompetisi lintasan master. Sejak berusia 50 tahun pada 1993, dia memenangkan 18 kejuaraan nasional dan 12 gelar dunia. Dia adalah pemegang rekor dunia saat ini untuk 100 m (12.37) dan 200 m (25.20) untuk pria usia. Stephen memenangkan empat medali emas dan menetapkan tiga rekor dunia di Kejuaraan Track Master Dunia di Buffalo, New York. Pada tahun 2005, Stephen terpilih di Hall of Fame Masters & Track USA Masters.

Penghargaan dan keberhasilan karir Stephen baik bidang pengetahuan ekonomi maupun olahraga, berjalan lancar akibat usaha kerja keras, taat waktu, bertanggung jawab pelatihan. dukungan keluarga serta orang sekitar dan doa pada maha kuasa, hal ini akan menjadi jalan utama.

2) **Pemikiran dari Stephen P. Robbin**

Perilaku organisasi merupakan analisis perihal bagaimana individu, kelompok, dan struktur pada suatu organisasi berhubung dan memengaruhi kinerja organisasi. Teori ini mengikutsertakan pemahaman tentang bagaimana perilaku individu dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Robbins mengambil pendekatan yang berfokus pada individu untuk mempelajari perilaku organisasi. Dia berfokus pada pemahaman perilaku manusia di tempat kerja dan bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan dinamika tim memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.

Dalam bukunya, Robbins menerangkan sebagian prinsip dan konsep utama dalam perilaku organisasi. Salah satu konsep penting yang dijelaskan Robbins adalah teori motivasi. Dia mengidentifikasi beberapa teori motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, seperti hierarki kebutuhan Maslow dan teori ekspektasi Vroom.

Selain itu, Robbins pun menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi. Beliau menampilkan beragam teori kepemimpinan, termasuk gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta pentingnya kecakapan komunikasi dalam kepemimpinan yang efektif. Robbins juga mengulas pentingnya mengenal dinamika tim dalam sebuah organisasi. Beliau menegaskan konsep-konsep seperti pengaruh sosial, konflik, dan pengambilan keputusan kelompok yang dapat mempengaruhi kinerja kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Dalam pendekatannya, Robbins menekankan pentingnya persepsi holistik individu dalam kontrol organisasi. Dia mendorong para manajer dan pemimpin untuk memahami kebutuhan individu, motivasi, dan dinamika kelompok untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Stephen P. Robbins adalah pakar manajemen yang telah memberikan kontribusi penting untuk mengerti perilaku organisasi. Dalam penjelasannya tentang perilaku organisasi, Robbins menggarisbawahi beberapa konsep utama diantaranya :

- a) **Individu dan organisasi** : Robbins mengutamakan pentingnya mengenal perilaku individu di tempat kerja. Ini mengulas faktor-faktor serupa kepribadian, sikap, nilai, dan motivasi individu yang memengaruhi kinerja mereka dalam suatu organisasi.
- b) **Kelompok dalam Organisasi** : Robbins menekankan pentingnya memahami dinamika kelompok dalam organisasi. Beliau menjelaskan bagaimana kelompok membangun norma, nilai, dan budaya mereka sendiri, yang memengaruhi interaksi dan kinerja mereka. Robbins juga mendeskripsikan konflik dan pengambilan keputusan kelompok sebagai aspek penting dari perilaku organisasi.
- c) **Struktur Organisasi** : Robbins membicarakan pentingnya memahami struktur organisasi dan bagaimana masalah itu memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Beliau menyatakan konsep pengelompokan kerja, kekuasaan, tanggung jawab, dan koordinasi dalam konteks perilaku organisasi.
- d) **Kepemimpinan dan Motivasi** : Robbins membahas teori-teori motivasi yang bisa memengaruhi perilaku individu di tempat kerja, seperti hierarki kebutuhan Maslow dan teori ekspektasi Froome. Beliau pun menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dan kelompok.
- e) **Komunikasi** : Robbins mengutamakan pentingnya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Beliau membahas komunikasi verbal dan non-verbal, serta faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi efektif di tempat kerja.

3) Relevansi kinerja individu

Organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan mereka, untuk memberikan produk dan layanan yang mereka khususkan, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja juga penting bagi individu. Menyelesaikan tugas dan tampil di level tinggi bisa menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan menguasai dan bangga. Kinerja rendah dan tidak mencapai tujuan mungkin dialami sebagai ketidakpuasan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi. Selain itu, kinerja – jika diakui oleh orang lain di dalam organisasi – sering dihargai dengan keuntungan finansial dan keuntungan lainnya. Kinerja adalah prasyarat utama – walaupun bukan satu-satunya – untuk pengembangan karir di masa depan dan kesuksesan di

pasar tenaga kerja. Meskipun mungkin ada pengecualian, berkinerja tinggi lebih mudah dipromosikan dalam suatu organisasi dan umumnya memiliki peluang karir yang lebih baik daripada berkinerja rendah (Sonntag & Frese, 2005).

4) Dampak home work terhadap Efektivitas Tim

Istilah work from home (WFH) semakin populer setelah kasus persebaran Covid-19 terjadi di berbagai belahan dunia. Dengan perkembangan kasus yang terus bertambah dan persebaran yang semakin luas mengakibatkan dampak pada berbagai sektor. Tidak hanya itu, persebaran Covid-19 juga berdampak pada aspek regulasi dan aktivitas sehari-hari. Salah satu yang mengalami dampak adalah terkait kebijakan perusahaan, lembaga, maupun instansi yang mengharuskan seluruh pekerja untuk melaksanakan work from home. Kebijakan tersebut juga diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) yang telah ditetapkan oleh Menteri Kesehatan tentang pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mengurangi kegiatan di luar rumah dan pelaksanaan work from home bagi kantor pemerintah maupun swasta serta pelaksanaan sistem pembelajaran online untuk sekolah dan perguruan tinggi sebagai upaya mengurangi persebaran kasus Covid-19. Pelaksanaan work from home secara serentak diberbagai perusahaan merupakan suatu hal yang baru, khususnya bagi para pekerja di Indonesia. Kebijakan work from home pada masa pandemi merupakan sebuah keharusan bagi seluruh perusahaan. Hal ini menimbulkan beberapa kendala dalam pelaksanaan work from home bagi beberapa perusahaan yang belum memiliki sistem informasi dan komunikasi yang memadai serta kendala lainnya yang disebabkan oleh ketidaksiapan perusahaan dalam penerapan sistem telework. Kesiapan pekerja dalam beradaptasi akibat dari perubahan lingkungan kerja dan kondisi yang berbeda pada umumnya juga menjadi salah satu tantangan baik bagi pekerja maupun perusahaan. Disisi lain, setiap pekerja dituntut untuk tetap mempertahankan performa kinerjanya dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan meliputi beban kerja, jam kerja, partisipasi pekerja, komunikasi pekerja dengan supervisor, dan berbagai tuntutan pekerjaan lainnya (Kartika et al., 2021).

Kesimpulan

- a) Perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semua itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.
- b) Perilaku organisasi merupakan analisis perihal bagaimana individu, kelompok, dan struktur pada suatu organisasi berhubung dan

memengaruhi kinerja organisasi. Teori ini mengikutsertakan pemahaman tentang bagaimana perilaku individu dalam suatu organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

- c) Home work pada masa pandemi memberikan dampak yang cukup signifikan, kita bisa melakukan apapun baik berbelanja, bekerja, belajar, mengadakan rapat, hingga seminar itu bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun secara online tanpa harus keluar rumah. Itu dampak yang positif dimana kita bisa menggunakan teknologi dengan baik tapi terlepas daripada itu ada sisi negatif yaitu dalam perilaku organisasi, perilaku antar individu akan terganggu karna kurangnya interaksi secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Kartika, L., Indrawan, R. D., & Jayawinangun, R. (2021). Analisis Efektivitas Program Work From Home (Wfh) Berbasis Outcome Masa Pandemi Covid-19. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 338. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i3.8568>

Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 1–25. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>

<https://www.amazon.com/Stephen-P.-Robbins/e/B000AQ46LI>

<https://www.informit.com/authors/bio/6bc7fa7f-6b39-4db7-8680-36f3b4cfeaf2>

<https://www.stephenprobbins.com/curriculum-vitae.html>

<https://id.scribd.com/document/345164089/Perilaku-Organisasi#>

<https://core.ac.uk/download/pdf/290485498.pdf>

[https://pubhtml5.com/klfm/wiqk/Perilaku_Organisasi/56#:~:text=Menurut%20Stephen%20P.%20Robbins%20dalam,\(organizational%20behaviour%E2%80%94OB\).](https://pubhtml5.com/klfm/wiqk/Perilaku_Organisasi/56#:~:text=Menurut%20Stephen%20P.%20Robbins%20dalam,(organizational%20behaviour%E2%80%94OB).)

<https://accurate.id/marketing-manajemen/perilaku-organisasi-adalah/#:~:text=Perilaku%20organisasi%20akan%20membantu%20setiap,berada%20di%20dalam%20organisasi%20tersebut.>