

Deskripsi Review Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Masa Pandemi Covid 19

Florentina Ina Wai

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: inaflorentina61@gmail.com,

Abstract

Objective–The COVID-19 pandemic has a significant impact on employee performance. Employee performance is influenced by internal factors such as work motivation, work culture and compensation. The pandemic situation as external factors also affect performance, work culture, work motivation, compensation and mental health employee. This article will describe the relationship and influence between employee performance and other factors. *Design/Methodology/Approach*–This article uses a descriptive review method. The description uses data in the form of scientific articles taken from digital libraries such as journals, ebooks, and other reference works online on line. This article is sourced from open knowledge maps and academia.edu with the keyword “employee performance” and the COVID-19 pandemic. *Research results*–This article found that employee performance was greatly affected by the covid pandemic 19. Factors such as work culture, work motivation, compensation and mental health of employees experience changes due to the covid 19 pandemic. This has a strong impact on employee performance. The higher it is work culture, work motivation, compensation and mental health the higher the employee's performance. The higher the technical ability of the employee and the better the facilities provided by the company regarding with covid 19 the higher the performance of employees during the covid 19 pandemic.

Keywords: Compensation; Covid 19 Pandemic; Mental Health; Performance; Work Culture And Work Motivation

Abstrak

Tujuan–Pandemi covid 19 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi kerja, budaya kerja dan kompensasi. Situasi pandemi sebagai faktor eksternal juga berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kesehatan mental karyawan. Artikel ini akan mendeskripsikan hubungan dan pengaruh antara kinerja karyawan dengan faktor- faktor tersebut. Desain/Metodologi/Pendekatan–Artikel ini menggunakan metode deskriptif review. Deskripsi ini menggunakan data dalam bentuk artikel ilmiah yang diambil dari perpustakaan digital seperti jurnal, ebooks, dan karya referensi lainnya secara daring. Kajian ini bersumber dari open knowledge maps dan academia.edu dengan kata kunci “kinerja karyawan dan pandemi covid 19”. Kajian ini menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pandemi covid 19. Faktor-faktor seperti budaya kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kesehatan mental karyawan mengalami perubahan akibat pandemi covid 19. Hal ini berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kesehatan mental semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan teknis karyawan dan semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan berkaitan dengan covid 19 semakin tinggi pula kinerja karyawan di masa pandemi covid 19.

Kata Kunci: Pandemi Covid 19, Kinerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kesehatan Mental

1. Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing (Mathis dan Jackson, 2001). Keunggulan daya saing tersebut nyata dalam kinerja para karyawan yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan (lembaga, organisasi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya kinerja karyawan ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antaranya adalah motivasi kerja, budaya kerja dan kompensasi yang diterima karyawan atas jasa kerjanya. Faktor lainnya adalah kondisi eksternal extraordinary antara lain pandemi covid 19

yang telah memaksa manusia untuk mengubah pola hidup dan pola kerja seperti WFH (*Work From Home*).

Kondisi eksternal ini juga berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kesehatan mental karyawan. Artikel ini akan mendeskripsikan hubungan dan pengaruh antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor tersebut.

2. Metode

Artikel ini menggunakan metode deskriptif *review*. Deskripsi ini menggunakan data dalam bentuk artikel ilmiah yang diambil dari perpustakaan digital seperti jurnal, ebooks, dan karya referensi lainnya secara daring (Supardi, dkk, 2021). Kajian ini bersumber dari *open knowledge maps* dan academia.edu dengan kata kunci “kinerja karyawan dan pandemik covid 19”. Artikel-artikel yang dipilih adalah artikel yang

dipublikasikan pada tahun 2021. Dalam proses pemilihan/penyertaan artikel, beberapa kriteria diterapkan seperti judul artikel yang harus focus pada kinerja karyawan (pegawai/staf) perusahaan. Artikel harus diterbitkan pada tahun 2021 dan menggunakan bahasa Indonesia. Setelah proses ini artikel dilakukan, diperoleh 10 artikel yang akan diulas secara deskriptif dalam artikel ini. Tinjauan deskriptif ini menjadi dasar penelitian dalam menyusun kerangka konseptual berupa ulasan, rangkuman, dan uraian dari beberapa sumber perpustakaan digital tentang topik yang dibahas dan dapat menjelaskan tentang dampak pandemi covid 19 terhadap kinerja karyawan secara umum dan menyeluruh serta menjadi pedoman dalam penelitian.

3. Hasil Penelitian

Setelah menemukan artikel-artikel jurnal yang berkaitan dengan kinerja karyawan di masa pandemi covid 19, sepuluh artikel dipilih untuk dideskripsikan dan didiskusikan sesuai dengan tema yang penulis maksudkan dalam artikel ini. Artikel-artikel itu dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman kajian literatur

PENULIS	SUMBER	JUDUL	METODE	HASIL
William Widjaja, Marco Ashadi, Verina Cornelia	Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, Vol. 5 No. 2, September 2021	Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19 : Dampaknya terhadap Produktivitas Karvawan di Industri Ritel	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampel yang digunakan adalah <i>nonprobability sampling</i> dengan metode <i>purposive sampling</i> . Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mencari tahu hubungan kausalitas antar variabel. Skala likert adalah skala psikometrik yang digunakan pada data kuesioner.	Budaya kerja WFH secara p berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak ada perbed yang nyata antara produktivitas karyawan yang telah memiliki anak ataupun belum memiliki anak. Hasil ini sejalan dengan statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa 40% responden mengatakan tidak memiliki kendala sama sekali selama WFH dan 60% memiliki kendala teknis.
Kelana Sri Hafidah, Farida Gustini	Jurnal Health Sains: Vol. 2, No. 8, Agustus 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid 19	Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Uji Kendall Tau.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden di Rumah Sakit X memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja yang cukup. Kesimpulan penelitian ialah ada pengaruh disiplin l terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X.
Ustadus Sholihin	http://ejournal.umisk.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/JMK/6(1)2021, 86-99	Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening	Penelitian ini adalah penelitian populasi atau sensus dengan jumlah Responden sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan dengan kuesioner sedangkan data sekunder menggunakan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan parsial antara pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi kerja terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan dan pengaruh kompensasi kerja dan kepu

			data penelitian terdahulu, dan studi literatur. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu Analisa jalur.	kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan juga berpengaruh signifikan.
Dhike Annisa, Nurfajrin, Dian Candra Fatimah	Business Preneur : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 03 Nomor 02, September 2021	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Ketrageakerjaan Kota Bandung	Menggunakan teknik deskriptif asosiatif dengan menyebarkan data dari kuesioner. Data primer dari survei dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS V. 23.0. Penulis menggunakan metode analisis regresi linier dasar dan Uji Korelasi Product Moment Pearson untuk memunculkan apakah kompensasi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan membangun hubungan yang kuat.	Kompensasi untuk kinerja karyawan memiliki dampak penting. Kompensasi untuk karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti meningkatkan upah lembur, memberikan fasilitas yang layak dan memberikan tunjangan yang lebih baik kepada karyawan.
Istra Dewi Kuntary Ibrahim, Raden Bagus Faizal Itany Sudharja, Mohammad Najib Rodhi	Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.9, No.2, November 2020	Pengaruh Antara Job Insecurity terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok)	Pengumpulan data menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampling aksidental dengan total kuesioner yang terkumpul 85 orang. Metode penentuan sampel adalah Non Probability Sampling yaitu sampling aksidental. Analisis dan pengujian hipotesis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner melalui google form secara online.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan job insecurity terhadap stres karyawan pelaku pariwisata perhotelan akibat dampak pandemi Covid-19.
Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Erii Taruli Pebolina	Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 16, Nomor 1, April 2021.	Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	Pengumpulan data dilakukan dengan teknik simple random sampling. Pengolahan data menggunakan metode SEM dengan software SmartPLS 3.0.	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan.
Yanmami, Siti Maria Anandita, Mardiyah Havamati	Prosiding Konferensi Nasional Universitas Nabdilatul Ulama Indonesia.	Employee Assistance Programme (EAP) Layanan Organisasi dalam Mengurangi	Studi literatur	EAP dapat menjadi salah satu solusi bagi organisasi untuk menyediakan program layanan kesehatan mental bagi karyawannya yang memiliki permasalahan psikologis, khususnya permasalahan stres

	Vol. 01, No. 01, 2021.	Stres Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19		yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di masa pandemi. Pentingnya penerapan program EAP untuk mengatasi permasalahan karyawan terutama dalam pengelolaan stres pada masa pandemi covid-19
Yinary Ingrid Kosalaky	Journal of Accountin g & Management Innovation, Vol.5, No.2, July 2021, pp. 70-76	Motivasi Kerja Karyawan Restoran Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bali	Metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara dan juga pengumpulan data dari sumber-sumber yang relevan, baik dari buku maupun artikel pada jurnal online.	Motivasi kerja karyawan menurun drastis pada masa pandemi covid 19 dikarenakan berkurangnya kompensasi yang diterima setiap bulannya, ketidaknyamanan di lingkungan kerja, dan perasaan tidak aman akan jamanan pekerjaan yang dimiliki dikarenakan keadaan sektor pariwisata yang belum kunjung kembali.
Hany Wihardja, Yustina Kristine Arif, Rosa Nora Lima	Jurnal Mandiri, Vol 16 No 1 (2021). Volume 16, No.1 Juni 2021	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Poliklinik Dalam Merawat Pasien Covid-19 di RS X, Banten	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan Cross Sectional. Analisis data menggunakan uji Spearman Rank dimana diperoleh hasil adanya pengaruh usia (p value 0.025), status perkawinan (p value 0.028) dan situasi lingkungan kerja (p value 0.011) dengan motivasi kerja.	Motivasi perawat dalam merawat pasien covid 19 dipengaruhi oleh faktor usia, status perkawinan dan situasi lingkungan kerja seperti terdapat kebijakan dan alat pelindung diri yang memadai.
Nur Kharimah	Jurnal Manajemen Update, Vol 10, No 3 (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Subabangun Kabupaten Ketapang di Masa Pandemi Covid 19	Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> . Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.0.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Diskusi

Kesepuluh artikel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di masa pandemi Covid 19 memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini: (1) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan menurun drastis pada masa pandemi Covid 19 dikarenakan berkurangnya kompensasi yang diterima setiap bulannya, ketidaknyamanan di lingkungan kerja, dan perasaan tidak aman akan jaminan pekerjaan yang dimiliki. Motivasi dipengaruhi oleh faktor usia, status perkawinan dan situasi lingkungan kerja. (2) situasi pandemi yang berdampak pada menurunnya motivasi, kinerja dan kompensasi berdampak lanjut pada kesehatan mental karyawan. Perusahaan atau organisasi perlu menyediakan program layanan Kesehatan mental bagi karyawannya yang memiliki permasalahan psikologis, khususnya permasalahan stres yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di masa pandemi. Salah satunya adalah penerapan program EAP untuk mengatasi permasalahan karyawan terutama dalam pengelolaan stres pada masa pandemic covid 19. (3) kompensasi untuk kinerja karyawan memiliki dampak penting. Kompensasi untuk karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti meningkatkan upah lembur, memberikan fasilitas yang layak dan memberikan tunjangan yang lebih baik kepada karyawan. (4) kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kelima, budaya kerja WFH (*Work From Home*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dengan demikian berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Temuan-temuan ini akan didiskusikan pada bagian selanjutnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai (Armstrong dan Taylor, 2014). Kinerja juga merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan perusahaan atau organisasi. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Luthans, 2005). Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja/nonkerja (Babin dan Boles, 1998). Terdapat beberapa kriteria dalam mengukur kinerja, yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu (disiplin

kerja), efektivitas biaya dan hubungan antar personal (Bernardin dan Russel, 1993). Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa elemen, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran (partisipasi), kemampuan kerjasama, dan kesetiaan.

Kinerja karyawan juga merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Timpe, 1992). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009). Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan menjadi tanda kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah kesuksesan yang berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya (Soekarno, 1986).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Priansa, 2017). Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan menopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh faktor-faktor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Saragi, 2014). Perilaku, tindakan atau kegiatan itu

menyatakan dalam kinerja seorang karyawan baik secara individual maupun dalam tim.

Menurut Kharimah (2021), motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kosakoy (2021) melalui penelitiannya di bidang pariwisata memerincikan bahwa pada masa pandemi covid 19 motivasi kerja karyawan menurun drastis dikarenakan berkurangnya kompensasi yang diterima setiap bulannya, ketidaknyamanan di lingkungan kerja, dan perasaan tidak aman akan jaminan pekerjaan yang dimiliki dikarenakan keadaan sektor pariwisata yang belum kunjung membaik. Sementara itu, Wihardja (2021) yang meneliti motivasi kerja para perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa di masa pandemi covid 19, motivasi perawat dalam merawat pasien covid 19 dipengaruhi oleh faktor usia, status perkawinan dan situasi lingkungan kerja seperti tersedianya kebijakan dan alat pelindung diri yang memadai.

Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas penghargaan yang diterima karyawan yang bersangkutan (Sigit, 2003). Sedangkan Handoko (1995) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Yang perlu dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi ini adalah kompensasi itu harus layak, adil, dapat diterimakan, bersifat memuaskan, memberi motivasi kerja dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberi manfaat kepada kedua belah pihak, yakni kepada pihak perusahaan dan kepada pihak karyawan. Karena itu, kompensasi menjadi unsur yang tak terpisahkan dari kinerja karyawan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan lembaga (organisasi, perusahaan) antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi, lembaga atau perusahaan

cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Sholihin (2021) menunjukkan bahwa di masa pandemi covid 19, kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Annisa, dkk (2021) menyebutkan bahwa upah lembur, fasilitas yang layak dan tunjangan yang baik kepada karyawan sebagai bagian dari kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi (Nawawi, 2003). Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun secara moral karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti dan Nunur Rahadian, 2018).

Menurut Ashadi (2021), pandemi covid 19 yang mengharuskan karyawan bekerja dari rumah berdampak signifikan terhadap budaya kerja karyawan. Penelitiannya menemukan bahwa 60% karyawan yang diteliti mengalami kendala teknis. Kendala ini berpengaruh

terhadap kenyamanan bekerja dan kinerja karyawan. Kebiasaan baru bekerja dari rumah yang mengandalkan teknik teknologi berdampak pada pengurangan kinerja dan produktivitas karyawan, termasuk terhadap disiplin kerja sebagai bagian dari budaya kerja karena setiap karyawan harus dapat mengontrol kedisiplinannya sendiri.

Kesehatan Mental

Pandemi covid 19 telah memberikan efek kejutan yang luar biasa, mencemaskan, dan membingungkan yang pada gilirannya menghadirkan keadaan yang tidak membahagiakan. Situasi ini memaksa manusia untuk mengadakan perubahan kebiasaan: perjumpaan riil berganti perjumpaan virtual, kebiasaan berkerja 'pergi pagi pulang petang' berganti 'kerja dari rumah', dan lain-lain. Keadaan tidak membahagiakan menyata dalam hal-hal atau keadaan di antaranya kerentanan akan daya tahan tubuh (imunitas), indeks kebahagiaan yang menurun, relasi sosial yang tidak normal akibat jaga jarak fisik dan sosial, rendahnya produktivitas karena aturan pembatasan sosial. Kesiapan perusahaan dan karyawan menghadapi situasi pandemi covid 19 memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan perusahaan dan hal itu mempengaruhi kesehatan mental karyawan (Bdk. Asbari, dkk, 2021). Menurut Yarmmani, dkk (2021), EAP dapat menjadi salah satu solusi bagi organisasi untuk menyediakan program layanan kesehatan mental bagi karyawannya yang memiliki permasalahan psikologis, khususnya permasalahan stres yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di masa pandemi. Pentingnya penerapan program EAP untuk mengatasi permasalahan karyawan terutama dalam pengelolaan stres pada masa pandemi covid-19.

5. Kesimpulan

Kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan motivasi, kompensasi dan budaya kerja. Ketiga faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Semakin tinggi budaya kerja, motivasi kerja dan kompensasi semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah budaya kerja, motivasi kerja

kompensasi semakin rendah pula kinerja karyawan. Pandemi covid 19 berdampak pada terhadap kinerja, budaya kerja, motivasi kerja, kompensasi dan dapat pula menimbulkan persoalan baru yang berkaitan dengan Kesehatan mental karyawan. Semakin terganggunya kesehatan mental karyawan berdampak pada semakin rendahnya kinerja, budaya kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Di sini lain, meskipun diterpa oleh pandemi covid 19 namun jika perusahaan atau organisasi dapat menyediakan kompensasi dan fasilitas (sarana) yang memadai berhadapan dengan covid 19 serta jika karyawan memiliki kemampuan teknis terkait teknologi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Annisa, D., dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, *Business Preneur : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (2)
- Armstrong, M. dan Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Ashford Colour Press Ltd.
- Asbari, M., dkk. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19, *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10 (1)
- Babin, B. J., dan Boles, J. S. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A model and Test of Potential Differences Between Men and Women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77-91. <https://doi.org/10.2307/1252162>
- Bernardin, H., dan Russel, J. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw Hill Companies.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hafidah, K dan Gustini, S. F. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid 19, *Jurnal Health Sains*, 2 (8)
- Ibrahim, I. D. K., dkk. (2020). Pengaruh Antara Job Insecurity terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok), *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9 (2)
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Penerbit ANDI
- Kharimah, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sukabangun Kabupaten Ketapang di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Update*, 10 (3)

- Kosakoy, Y. I. (2021). Motivasi Kerja Karyawan Restoran Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bali, *Journal of Accounting & Management Innovation*, 5 (2), 70-76
- Maharsi, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Realita di Indonesia Edisi 1*, Polines, Semarang.
- Malayu, H, S.P. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. dan John H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Human Resource Management Buku 1*, PT.Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti dan Nunur R. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA) Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, XV (1), 63 – 77
- Sholihin, U (2021), Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening, *JMK*, 6 (1), 86-99,
<http://ejournal.uniskakediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugijono. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. ORBITH, 11 (3)
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika, Aditama Bandung
- Supardi, dkk. (2021). Descriptive Review of Positive and Negative Antecedent Social Loafing During Pandemic COVID-19. *International Journal of Current Research and Review*, 13 (06), 177-183.
- Timpe, D. (1992). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wihardja, H., dkk. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19 di RS X, Banten, *Jurnal Sehat Mandiri*, 16 (1)
- Widjaja, W., dkk. (2021). Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi Covid-19: Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Ritel, *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 5 (2)
- Yarmmani, dkk. (2021). Employee Assistance Programme (EAP): Layanan Organisasi dalam Mengurangi Stres Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19, *Prosiding Konferensi Nasional Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia*, 1 (1)