

PENGARUH PASCA PANDEMI COVID TERHADAP SISTEM KERJA, KINERJA, DAN MOTIVASI PADA KARYAWAN SWASTA DI JAKARTA

Tanty Dwi Regina Ave¹, Dea Ardelia Ulima²

^{1,2}Faculty of Economic and Business Perbanas Institute

Email: tanty.dwi04@perbanas.id

Diterima: 21 05 2023

Disetujui: 28 06 2023

Diterbitkan: 25 01 2024

Abstract

The 2019 Corona Virus Disease (Covid-19) pandemic is spreading throughout the region, including the work system and work motivation of private employees in Jakarta. Work systems and work motivation are the impacts that receive the most attention after COVID-19. The work system of employees or private employees in Jakarta has certainly experienced a decline due to the influence of outside or conditions in the local area. The performance of private employees after the pandemic is certainly experiencing a bit of confusion because they are used to working from home or working from home so this must be addressed immediately so that it doesn't fall further in again becomes depressed performance. Therefore, the transition of the work system from WFH to WFO must be planned immediately and started to be implemented. Through qualitative descriptive studies, this journal aims to reveals the significant impact post-pandemic has had on the work system, performance and work motivation of private employees in Jakarta to restore the work system due to Covid-19 pandemic. The existence of COVID-19 is the cause of changes to the work system, hence the strategy for restoring the work system is to rely on restarting to implement the WFO work system periodically so that private employees can adapt so that they only need to continue the work system and improve their performance and work motivation while in the office. The impact of post-COVID-19 must be handled immediately so that employees can carry out their activities in the office as usual.

Keywords: *Work System, Post COVID-19, Work Motivation, Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia dampak adalah kekuatan yang ada atau timbul darinya sesuatu (individu atau benda) yang berjalan seiring membentuk karakter, keyakinan, atau aktivitas seseorang. Jadi dampak adalah sesuatu kekuatan atau kekuatan yang muncul dari sesuatu, dua individu dan artikel dan segalanya sesuatu yang ada di alam begitu mempengaruhi semua yang ada di dalamnya faktor lingkungan. Indonesia masih berjuang melawan infeksi ini Mahkota belum lama ini, dimana menjelang akhir Desember 2019, dunia dihebohkan bahaya episode infeksi baru dengan istilah tersebut Covid atau Virus Corona dengan berbagai macam infeksi yang berbahaya.

Wabah virus Corona adalah sejenis penyakit yang menyebar dengan cepat melalui barang dagangan atau melalui udara. Virus corona adalah infeksi berbahaya, yang mana dapat membunuh orang dengan cepat dan momen. Penyakit ini pertama kali dibedakan di kota Wuhan, Tiongkok pada bulan Desember 2019. Negara-negara lain kemudian mulai melaksanakan konvensi virus Corona sesuai dengan peraturan yang ada proposal WHO atau asosiasi kesejahteraan dunia, mulai dari cuci tangan, menjaga jarak, membatasi pergi ke luar rumah, setidaknya menyelesaikannya pemutusan hubungan dimulai dari pemisahan diri orang, jaringan, bahkan seluruh komunitas perkotaan, dimulai dari jalur sosial cakupan besar sampai aman. Jadi jumlahnya banyak sekali tempat kerja baik pemerintah maupun swasta kemudian, pada saat itu, jalankan kerangka kerja tersebut rumah (*Telecommuting/ WFH*) di Upayaantisipasi virus corona.

Terlepas dari kenyataan bahwa, Faktanya, virus corona belum hilang dengan jelas pekerja merasa gelisah, namun pada kejadian itu segala jenis pergerakan dibatasi, itu tidak terbayangkan, Perekonomian masyarakat akan terus menurun. Oleh karena itu pemerintah menyediakan struktur Perubahan baru ini dikenal dengan istilah new normal tetap melakukan latihan biasa

namun harus melaksanakan konvensi kesejahteraan termasuk pelaksanaan SOP konvensi kesejahteraan di tempat kerja untuk terus bekerja dengan aman.

Munculnya pandemi COVID-19 pada bulan Desember Tahun 2019 telah mengganggu cara hidup sehari-hari dan dunia pekerjaan. Selain merupakan krisis kesehatan global, hal ini juga merupakan krisis kesehatan global COVID-19 juga menimbulkan tantangan sosio-ekonomi global yang besar terhadap pengembangan keterampilan dan proses kerja. Hal tersebut meruakan dampak COVID-19 terhadap kehidupan sosial ekonomi pekerja dari tindakan seperti lockdown penuh atau sebagian, pembatasan atau larangan berkumpul dalam jumlah besar, mempraktikkan jarak sosial, antara lain untuk membatasi penyebaran virus. Organisasi Perburuhan Internasional mengungkapkan bahwa protokol keselamatan telah berdampak pada “sekitar 2,7 miliar pekerja, mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja global, khususnya pekerja informal yang tidak terlindungi”.

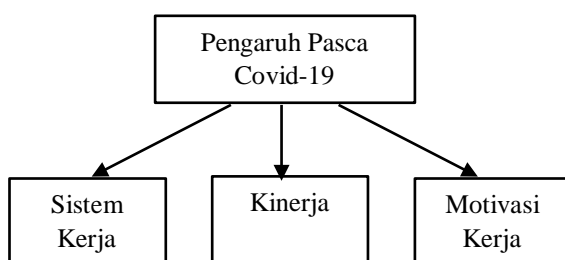
Virus Corona pascapandemi telah mengubah beberapa bagian penting kehidupan. Dari satu sudut pandang, pandemi ini telah mempercepat hilangnya inovasi dan pola kerja. Selain itu, hal ini juga mempunyai dampak buruk terhadap perekonomian, kesejahteraan dan bantuan pemerintah terhadap pekerja. Bidang kesejahteraan merupakan variabel penting yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kekuatan pekerja, baik fisik maupun mendalam, pascapandemi virus Corona. Sebanyak 83% pekerja kesejahteraan mengalami gangguan burnout tingkat sedang dan ekstrim selama pandemi virus Corona. Keunikan ini harus disikapi secara serius pada periode pascapandemi. Penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak kelelahan di sekitar rumah terhadap penampilan pekerja yang sehat dan menemukan solusi agar kelelahan yang parah tidak berlanjut. Kelelahan dekat rumah pada seorang pekerja akan mempengaruhi presentasinya. Hal ini terkait

dengan hipotesis peristiwa penuh perasaan yang menyatakan bahwa konsep kerja dan perasaan pekerja mempengaruhi kecenderungan dan mentalitas kerja. Kelelahan di rumah sangat penting untuk tiga elemen kelelahan, yaitu kelelahan pribadi, depersonalisasi, dan rasa takut yang rendah.

Pasca COVID-19 merupakan suatu keadaan dimana banyak orang yang sudah merasa bebas dalam beraktivitas diantaranya dapat bekerja dengan leluasa tanpa bingung untuk menggunakan masker dan alat medis lainnya, begitu pula anak-anak yang bersekolah data bermain dengan bebas tanpa memikirkan jaga jarak antar teman. Hal ini membuat masyarakat data menghirup udara bebas setelah mengalami *lockdown* di masa pandemic. Beberapa pengaruh pasca COVID-19 juga dirasakan oleh pegawai swasta terutama di Jakarta.

Dampak pasca COVID-19 tentunya berengaruh bagi kinerja dan system kerja para pegawai diantaranya kebebasan dalam mengadakan *meeting*, tidak perlu menggunakan masker yang dapat mengganggu kenyamanan saat bekerja serta bebas beraktivitas di area kantor tana memikirkan social distancing secara berlebihan. Meski begitu, adanya momen pasca COVID-19 bukan menjadi ajang kebebasan tanpa memperhatikan Kesehatan tubuh, hal tersebut tentunya juga erlu kita waspadai dikarenakan meskiun masa pandemic sudah berakhir, sebagai seorang pegawai tetap harus menjaga diri dari ancaman virus agar tubuh tetap terproteksi.

2. KERANGKA TEORETIS



Gambar 1. Kerangka Teoritis

a. Pasca Covid-19

Di penghujung tahun 2019, dunia dihebohkan risiko wabah penyakit baru dari berbagai jenis Virus bisa sangat berbahaya mengancam kehidupan manusia dengan terminologi penyakit Covid-19. Covid-19 adalah sebuah penyakit menular di mana Covid-19 ditularkan manusia sangat cepat dan menular puluhan negara, termasuk Indonesia bulan. COVID-19 disebabkan oleh SARS-CoV-2, virus baru yang termasuk dalam kelompok virus Corona (kelompok virus yang menginfeksi sistem pernapasan). Infeksi virus corona dapat menyebabkan infeksi saluran pernapasan ringan hingga sedang, seperti flu, atau infeksi pada sistem pernapasan dan paru-paru, seperti pneumonia.

Covid-19 awalnya diduga menular dari hewan ke manusia. Belakangan diketahui bahwa infeksi ini juga bisa menular dari orang ke orang. Penularannya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: Menghirup tetesan secara tidak sengaja ketika pengidap COVID-19 batuk atau bersin Menutup mulut, hidung, atau mata tanpa mencuci tangan terlebih dahulu, setelah menyentuh benda yang terkena droplet pengidap COVID-19, seperti uang atau gagang pintu. Kontak erat (kurang dari 2 meter) dengan pengidap COVID-19 tanpa menggunakan masker CDC dan WHO menyatakan bahwa COVID-19 juga dapat menular melalui aerosol (partikel zat di udara). Namun cara penularan ini umumnya terjadi selama prosedur medis tertentu, seperti bronkoskopi, intubasi, aspirasi lendir, dan penggunaan obat yang dihirup melalui nebulizer. Penularan melalui udara juga lebih mudah terjadi di tengah kerumunan orang, terutama di ruang tertutup.

Pandemi pasca-COVID-19 telah mengubah beberapa aspek penting kehidupan. Satu sisi Pandemi ini telah mempercepat datarnya tren teknologi dan pekerjaan. Disisi lain juga mempunyai dampak negatif seperti perekonomian, kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Laksana, 2021). Industri medis adalah merupakan faktor penting yang perlu

diperhatikan bagi kesehatan pekerja, baik fisik maupun mental di era pascapandemi COVID-19.

b. Sistem Kerja Karyawan

Setelah melalui masa pandemi, sistem bekerja dengan banyak cara Industri ini sedang mengalami perubahan signifikan. Ini karena pandemi telah melemparkan segalanya ke dalam perspektif orang tidak bisa pergi bekerja dan Membuat banyak industri menyesuaikan sistem Hal ini memungkinkan bisnis untuk terus berkinerja baik. Sistem kerja adalah bentuk proses kerja diperlukan untuk kinerja pekerjaan.

Sistem kerja adalah serangkaian prosedur yang dilakukan Karyawan harus memperhatikan ketika mereka melakukan sesuatu lapangan kerja. Sistem ini mengatur bagaimana karyawan akan bekerja lakukan pekerjaan itu dan itu akan berhasil pada akhirnya Membentuk kebiasaan kerja karyawan sering. Kebiasaan ini mungkin muncul karena sistem kerja yang biasa hadir dalam kebijakan dan peraturan perusahaan, Mewajibkan seluruh karyawan untuk mematuhi. Rezim kerja berlaku ketika pekerja hadir. Misalnya, jika karyawan mendapat manfaat dari fleksibilitas tempat kerja atau harus berada di kantor setiap saat.

Beberapa system kerja diantaranya sebagai berikut:

1. WFO merupakan singkatan dari Work From Office yang artinya Bekerja dari Kantor. artinya karyawan harus bekerja dimanapun mereka berada tersedia, misalnya untuk bekerja di kantor.
2. WFH adalah singkatan dari Work From Home artinya karyawan harus bekerja dari rumah. Baik Karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman karena apakah Anda bekerja dari rumah atau tidak menghabiskan banyak waktu dan tenaga pergi ke kantor
3. WFA adalah singkatan dari Templat Bekerja Di Mana Saja. yang berarti bekerja dari mana saja. Sistem melakukan ini Membantu karyawan bekerja secara

fleksibel. Karyawan dapat bekerja di rumah, di kafe, atau taman Dan seperti.

4. Sistem kerja Hybrid adalah model kerja yang menggabungkan kerja jarak jauh dan WFO. Jadi karyawan bisa bekerja dari rumah dan Terkadang bisa bekerja di kantor.
5. Sistem kerja jarak jauh bisa diterapkan dikelola dari jarak jauh. Biasanya sistem ini Berlaku bagi pekerja yang melamar pekerjaan di negara lain untuk menghapus perumahan.
6. Pekerjaan yang berhubungan dengan perumahan Ini bisa berarti bekerja menggunakan suatu sistem seluler. Pekerjaan ini menuntut karyawan untuk bekerja secara teratur tempat konversi.
7. Selanjutnya adalah pekerjaan khusus. Sistem kerja Pekerjaan khusus ini biasanya adalah sebagai pelayan negara, seperti petugas intelijen, surveyor, mata-mata dan lain-lain dan sebagainya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seberapa baik perilaku target berhasil memperoleh. Efisiensi adalah proses yang terarah dan berorientasi pada tujuan untuk memastikan bahwa prosesnya sebuah organisasi ditetapkan untuk Memaksimalkan produktivitas karyawan dan tim, dan akhirnya organisasi. Pendapat lain, kinerja itu adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh staf. Karena mengetahui kinerja pegawai dalam suatu \

- a) Disiplin. Disiplin perwakilan dalam mematuhi pedoman yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai arahan yang diberikan kepadanya.
- b) Kreativitas. Kemampuan para wakil untuk menumbuhkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya lebih produktif dan berdaya.
- c) Kolaborasi. Keinginan pekerja untuk mengambil bagian dan bekerja sama dengan perwakilan yang berbeda-beda ke arah atas dan merata. Pekerjaan di dalam

dan di luar agar hasil kerja menjadi lebih baik.

- d) Kepemimpinan. Kemampuan perwakilan untuk memimpin, meyakinkan, memiliki bidang kekuatan, dihormati, memiliki otoritas, dan mampu mendorong orang lain atau bawahan untuk bekerja lebih sukses.
- e) Kepribadian. Sifat pekerja meliputi tingkah laku, rasa hormat, keaktifan, disukai banyak orang, memberikan kesan baik, memperlihatkan sikap yang sopan, serta terkesan bijaksana dan berakal sehat.
- f) Inisiatif. Kapasitas para perwakilan untuk bertindak secara unik dan sesuai dengan dorongan mereka sendiri untuk menguraikan, mengevaluasi, membuat, memberikan alasan, mencapai resolusi, dan mengambil pilihan untuk menentukan permasalahan yang mereka hadapi.
- g) Keterampilan. Kapasitas pekerja untuk bersatu dan menyesuaikan berbagai hal dapat ditemukan dalam definisi strategi dan dalam situasi administrasi.
- h) Tanggung jawab. Kemampuan para perwakilan untuk merasakan rasa memiliki atas strategi, pekerjaan, konsekuensi pekerjaan, ide dan kerangka kerja yang mereka gunakan, serta perilaku kerja mereka.

d. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi dalam bekerja mempunyai beberapa faktor. Faktor-faktor ini meliputi: efisiensi memperkirakan tantangan tanggung jawab mengembangkan Di samping itu peluang Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- 1) Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan
- 2) Tujuan dan sasaran
- 3) Penghargaan untuk menyelesaikan misi dan tujuan
- 4) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan
- 5) Peningkatan tanggung jawab
- 6) Memantau Hubungan interpersonal.

Faktor-faktor diatas tentunya akan menentukan tingkat motivasi setiap karyawan ketika bekerja pada suatu perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain gaji yang sepadan dengan kinerja dan keamanan di hari tua. Jika kedua faktor tersebut hadir dalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. 8 tanda motivasi kerja

Berikut indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, antara lain:

- a) Motivasi
Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang berperilaku pantas untuk mencapai tujuannya. Cara yang digunakan setiap individu tentu akan berbeda-beda tergantung konteks dan kebiasaan budaya.
- b) Kehendak
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena adanya pengaruh dari luar, misalnya orang lain atau lingkungan. Surat wasiat ini merupakan bentuk tanggapan menyusul persetujuan pihak lain.
- c) Kehendak
Persetujuan merupakan bentuk persetujuan terhadap permintaan orang lain. Kebiasaan ini sering terjadi di perusahaan ketika seorang karyawan ingin membantu temannya di tempat kerja padahal bukan dia yang seharusnya melakukannya.
- d) Bentuk keahlian
Pembentukan keahlian menjadi salah satu bentuk proses pelatihan. Diperlukan suatu proses untuk membangun keahlian guna memperoleh keterampilan pada bidang ilmu tertentu. Jika seseorang sudah mempunyai skill, sebaiknya terus diasah agar semakin kuat dan mahir.
- e) Keterampilan formal
Pembentukan keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola perilaku yang kompleks namun terorganisir dengan baik. Indeks ini tidak hanya mencakup gerak motorik

individu tetapi juga aspek mental mengenai apa yang dapat atau tidak dapat dicapai.

- f) Tanggung jawab hukum
Tanggung jawab merupakan konsekuensi tambahan dari pelaksanaan tugas yang dilakukan setiap karyawan.
- g) Kewajiban
Kewajiban adalah hal-hal yang harus dilakukan setiap karyawan. Kewajiban ini harus dipenuhi secara optimal.
- h) Tujuan
Tujuan merupakan langkah terakhir yang ingin dicapai perusahaan untuk menghadirkan hasil kerja terbaik.

e. Disiplin Kerja Karyawan

Banyak orang yang berpendapat bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah kapan Staf selalu datang dan pulang tepat waktu. Pendapat ini salah yang dibutuhkan perusahaan. Mempromosikan kedisiplinan dalam organisasi sangatlah penting dilakukan dengan baik dan efektif. Jika karyawan tersebut tidak bisa Menerapkan disiplin tidak dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam arti lain dijelaskan tentang indikator disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

- 1). Sasaran dan kemungkinan adalah hal-hal yang ingin Anda capai dan tetapkan sesuai dengan itu komprehensif, rinci dan cukup merangsang dari segi kemampuan staf.
- 2). Keteladanan kepemimpinan adalah sikap keteladanan, kebaikan hati, kedisiplinan, kejujuran dan keadilan Bertindak sebagai panutan di timnya.
- 3). Keadilan adalah hakikat keadilan dan memperlakukan serta memandang segala sesuatu secara setara.
- 4). Waskat adalah tindakan khusus yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan tujuan untuk menumbuhkan rasa disiplin di kalangan karyawan ketua.
- 5). Sanksi pidana merupakan bentuk penanganan akibat yang dapat diterima apabila melakukan pelanggaran disiplin.

- 6). Ketegasan adalah sikap memberi perintah secara langsung dan tepat. berjenis.
- 7). Hubungan antar manusia, hubungan antar manusia yang baik, serasi dan saling menguntungkan Rasa hormat juga mempengaruhi rasa disiplin seorang karyawan.

3. METODE

Metode kualitatif adalah strategi penelitian untuk mengingat cara berpikir *postpositivisme*, yang digunakan untuk mengeksplorasi keadaan reguler artikel, (bukan percobaan) dimana peneliti adalah instrumen kuncinya, pengujian sumber informasi diselesaikan secara sengaja dan prosedur bermacam-macam dengan triangulasi (campuran), penyelidikan informasi hasil eksplorasi induktif/ subjektif, dan subyektif lebih ditonjolkan makna, bukan spekulasi. Sesuai dengan definisinya Sugiyono mengungkapkan, muncullah teknik pemeriksaan subjektif karena telah terjadi perubahan cara pandang dalam mengulas berbagai hal kenyataan/ kekhasan/ efek samping.

Dalam pandangan dunia ini realitas sosial dipandang sebagai sesuatu yang komprehensif/k eseluruhan, mencengangkan, dinamis dan penting. Pandangan dunia seperti ini dikenal sebagai pandangan dunia *postpositivisme*. Pandangan dunia *postpositivisme* menciptakan teknik eksplorasi subyektif dan pandangan dunia *positivisme* mengembangkan strategi kuantitatif.

Penulis memilih metode pendekatan kualitatif dalam penelitian ini. Dimana penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menafsirkan data serta fakta yang diperoleh melalui penelitian sebelumnya berhubungan baik dengan situasi tersebut apa yang terjadi saat ini, sikap dan pandangan masyarakat, serta hubungan antar variabel yang muncul. Data diperoleh melalui data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur, baik melalui jurnal, buku, website, dan beberapa media literatur lainnya.

Dimana, dalam Penelitian ini bertujuan penulis temukan atau cari:

- 1) Dampak pandemi pasca-covid-19 pada produktivitas karyawan
- 2) Dampak pandemi pasca-covid-19 terhadap kinerja pegawai dan sistem kerja
- 3) Dampak pandemi pasca-covid-19 pada motivasi karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Pasca Pandemi Terhadap Sistem Kerja Karyawan

Pasca pandemic tentunya memiliki pengaruh yang cukup signifikan bagi para pegawai swasta diantaranya peralihan system kerja dari WFH menjadi WFO. Selain itu, produktivitas lebih padat daripada saat WFO. Pasca pandemic menjadi suatu hal yang dinanti bagi sebagian pegawai swasta, akan tetapi ada juga beberapa yang masih nyaman dengan system kerja secara WFH, mengingat system WFH sangat efisien soal waktu dan jadwal tidak sepadat WFO.

Beberapa pengaruh yang signifikan terjadi pada system kerja pasca pandemic diantaranya ialah:

1. Jadwal aktivitas cenderung padat
2. Management waktu kerja ditetapkan sesuai prosedur kantor
3. Pegawai mulai mengubah system kerja untuk focus ke system kerja yang baru yakni pasca pandemic
4. Lingkungan kerja tidak membosankan dikarenakan bertemu banyak rekan kerja
5. Pekerjaan lebih fokus pada satu bagian tidak seperti pada saat bekerja di rumah
6. Bekerja menjadi lebih semangat dikarenakan bersosialisasi dengan rekan kerja

Pekerjaan kantoran menjadi pilihan bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, khususnya bagi pekerja di sektor swasta. Manfaat WFO tidak hanya dirasakan oleh dunia usaha namun juga para pekerja, antara lain:

1. Memfasilitasi sosialisasi
Membantu karyawan lebih mudah berintegrasi dengan rekan kerja dapat mengurangi stres akibat pekerjaan yang menumpuk. Saat rasa bosan melanda, kita

bisa berbicara sebentar dengan rekan-rekan di departemen.

2. Jadwal Kerja Reguler
Bekerja di kantor dapat membuat karyawan lebih disiplin karena perusahaan telah merancang jadwal kerja. Berkat itu, pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan tepat waktu.
3. Memfasilitasi kolaborasi
Karyawan dapat berkolaborasi untuk menciptakan inovasi dan bertukar pandangan dengan rekan kerja mengenai pengembangan karir.
4. Mendorong Kreativitas
Mengambil bagian dalam proyek bisnis dengan sekelompok orang akan meningkatkan kreativitas dan mengembangkan keterampilan sosial dan kolaboratif. Sesi brainstorming juga dapat mendorong untuk berpikir cepat dan inovatif.

b. Pengaruh Pasca Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan

Di sebuah agensi ada berbagai jenis karyawan. Sesuai dengan tanggung jawab jabatannya terkadang ada beberapa di antaranya Staf tampaknya tidak antusias atau tampak malas bekerja, tetapi ketika dia melakukan pekerjaan lain, dia tampak bersemangat. Semua orang yakin memiliki motivasi yang tumbuh dalam diri mereka dirinya sendiri, tetapi merupakan dasar bagi pengembangan motivasi. Hal-hal ini mempunyai alasan yang berbeda-beda. Faktor lain mungkin mempengaruhi Kinerja pegawai yang disiplin pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab Karyawan mempunyai misi Mengirim. Memiliki disiplin kerja yang tinggi efisiensi kerja dapat tercapai maksimal bagi lembaga tersebut. Istilah lainnya Disiplin dalam suatu instansi sama dengan disiplin waktu dan disiplin terhadap peraturan telah diidentifikasi oleh lembaga tersebut.

Kesuksesan suatu organisasi yang dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan, mewujudkan, serta mempertahankan operasi lembaga Hal ini dilakukan oleh stafnya. Kinerja pegawai swasta menurun ini diperkirakan terjadi di hampir setiap organ. Melaksanakan kebijakan pemerintah kombinasi *Work From Office* dan sistem kerja Bekerja dari rumah bagi pegawai swasta tentunya Ada beberapa pertimbangan dasar dan referensi untuk memutuskan kebijakan. Fenomena menurunnya prestasi kerja pegawai

terkait potensi motivasi dan disiplin dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pasca Pandemi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan beberapa literature review menunjukkan bahwa WFO mempunyai dampak positif motivasi di tempat kerja. WFO efektif meningkatkan motivasi kerja jika dilakukan secara internal dalam ruang kantor yang nyaman dan peralatan kantor yang lengkap dapat menciptakan semangat karyawan terhadap aktivitasnya, beberapa di antaranya diperlukan. Dapat dipahami bahwa bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja dimungkinkan pada saat yang bersamaan. Mengurangi stres akibat beban kerja selain pengawasan langsung dari atasan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Konsisten dengan temuan penelitian tersebut, Lingkungan kerja fisik atau kantor mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja. Kedua tanda ini saling berhubungan dalam banyak hal dan harus mendapat dukungan dari badan pengatur yang kuat, atau interaksi positif antara rekan kerja dan antara atasan dan karyawan.

Beberapa penelitian mendukung dengan menyatakan di Penelitian menunjukkan bahwa ruang kerja kantor lebih baik daripada kerja jarak jauh dalam hal produktivitas aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan kinerja, masyarakat, lingkungan dan kesehatan. WFO telah terbukti menjadi metode kerja yang disukai, itulah sebabnya kantor menerapkannya. harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan ergonomi untuk menciptakan tempat kerja yang layak. Meningkatkan kesehatan karyawan dan WFO lebih baik untuk kesehatan dibandingkan WFH.

d. Manfaat Pasca Pandemi bagi Karyawan

Penerapan model kerja fleksibel di tengah pandemi seperti ini memberikan sejumlah manfaat. Diantara yang lain:

1. Membantu memutus rantai penularan virus. Secara tidak langsung, penerapan fleksibilitas kerja di tengah pandemi dapat membantu memutus rantai penularan COVID-19. Jika bekerja dari rumah, otomatis aktivitas karyawan di luar maupun di tempat umum akan berkurang. Para pejuang WFO juga akan merasakan hal yang sama. Menghindari kerumunan besar

dengan menyesuaikan peraturan jam kerja yang baru akan menjadi cara yang pasti untuk melawan pandemi ini.

2. Mendorong produktivitas. Percaya atau tidak, pengaturan kerja yang fleksibel dinilai dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Fleksibilitas kerja yang diterapkan sebelum new normal memungkinkan karyawan terhindar dari stres yang disebabkan oleh banyak faktor penyebab kepanikan, terutama di masa pandemi. Selain itu, model ini juga memberikan rasa nyaman kepada karyawan baik dalam situasi kerja maupun jam kerja, sehingga karyawan menjadi lebih bahagia dan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pribadi. perkalian yang lebih tinggi.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh bisnis sebelum menerapkan model kerja fleksibel. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan karena memberikan istirahat yang cukup dan terhindar dari konflik antar rekan kerja akibat kurangnya interaksi tatap muka.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penjabaran data diatas maka data kita ambil kesimpulan bahwa pasca pandemic COVID-19 memiliki pengaruh yang cukup signifikan bagi Sebagian pegawai, hal tersebut data dilihat dari segi efisiensi waktu, lingkungan kerja yang berpengaruh pada semangat pegawai dalam bekerja, focus pada pekerjaan yang ada serta seluruh jadwal kerja tersusun sesuai prosedur perusahaan. Hal tersebut menjadi pro dan kontra bagi beberapa pegawai yang mungkin sudah nyaman dengan system kerja dari rumah akan tetapi bagi Sebagian yang lain hal tersebut membosankan sehingga adanya pasca pandemic ini menjadi satu hal yang menggembirakan dikarenakan data memberikan motivasi kerja serta data mengoptimalkan kinerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa WFO mempunyai dampak positif motivasi di tempat kerja. WFO efektif meningkatkan

motivasi kerja jika dilakukan secara internal dalam ruang kantor yang nyaman dan peralatan kantor yang lengkap dapat menciptakan semangat karyawan terhadap aktivitasnya, beberapa di antaranya diperlukan Dapat dipahami bahwa bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja dimungkinkan pada saat yang bersamaan Mengurangi stres akibat beban kerja selain pengawasan langsung dari atasan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif.

Saran

Saran yang saya berikan yakni ditujukan kepada peneliti agar tetap terus menggali lebih dalam lagi seperti apa respon pegawai swasta lainnya mengenai kehadiran new-normal yakni pasca pandemic agar peneliti lebih paham lagi hal apa yang selanjutnya dilakukan untuk memberikan data terbaru terkait pengaruh pasca pandemic terhadap system kerja, kinerja serta motivasi kerja pada pegawai swasta di Jakarta. Instansi perlu mempertimbangkan bagaimana menerapkan WFH, WFO, dll. menggabungkan pekerjaan untuk meningkatkan motivasi bekerja meskipun terjadi pandemi, mencapai hasil kerja berkat peningkatan produktivitas kerja akibat peningkatan motivasi di tempat kerja.

REFERENSI

- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi work from home: Kajian tentang dampak Positif, dampak negatif dan produktivitas pegawai. *Civil Service Journal*, 14(2 November), 53-63.
- Huda, A. Z. (2023). Pengaruh Implikasi Kerja Pasca Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Teknologi Industri 4.0 Yang Berdampak Pada Kepuasan Pegawai Pt Wijaya Karya (Persero) Tbk. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 1408-1419.
- Nurriqli, A. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati–Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136-147.
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASCA PANDEMI COVID-19. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1528-1535.
- Achmad, K. D., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Karyawan Perbankan Nasional Pasca Pandemi Covid-19, Studi Kasus Pada Pt. Bank Sahabat Sampoerna. *Journal of Law and Social Politic*, 1(4), 8-11.
- Suzana, D., & Siagian, H. L. (2022). Dampak Work from Home, Work from Office dan Hybrid Working terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 546-553.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Firmansyah, M., & Masrun, M. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas-Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156-159.