BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian dengan topik kinerja menarik untuk diteliti karena hasil dari sejumlah penelitian menunjukan hasil yang beragam (Afrianty et al. 2021; Bahagia and Putri 2021; Daraba et al. 2021; Hartono and Rahadi 2021; Narpati et al. 2021; Saputra et al. 2021; Setiawan and Fitrianto 2021; Susilo 2020; Teodorovicz et al. 2021; Vyas and Butakhieo 2021; Wong et al. 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Afrianty et al. (2021) menyatakan bahwa temuan yang menyoroti pentingnya bagi karyawan untuk memiliki orientasi digital yang kuat agar mampu mengatasi gangguan di tempat kerja yang di antaranya adalah perlunya optimalisasi teknologi digital agar beberapa aspek pekerjaan mengakomodir pengaturan WFH secara efektif. Dan juga menunjukkan bahwa sebuah organisasi jika akan mempertimbangkan untuk bekerja dari rumah dengan perantara teknologi harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki orientasi digital yang kuat serta kemampuan digital yang memadai. Hal ini dapat dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang optimal untuk mendapatkan karyawan yang tepat dari awal.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 ini seperti penelitian yang dilakukan Bahagia and Putri (2021) pada penelitian tersebut mengatakan terdapat delapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu biaya hidup, kemampuan, keluarga, keamanan, insentif, motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja. Dari delapan faktor tersebut, penelitian ini menarik tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu biaya hidup, kemampuan, dan keluarga.

Penelitian selanjutnya adalah riset dari Daraba et al. (2021) yang menyatakan bahwa pandemi ini telah membawa perubahan ke banyak sektor vital, termasuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Peran gender dan campur tangan pekerjaan dan keluarga telah membuat Work From Home menantang bagi sebagian orang terutama bagi wanita di organisasi publik. Tidak seperti karyawan laki-laki, para wanita diharapkan untuk mengurus keluarga mereka sambil melakukan pekerjaan mereka sehari-hari.

Selanjutnya adalah hasil riset dari Hartono and Rahadi (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di masa pandemi ini menurun kinerjanya dalam hal bekerja dan melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di area perkantoran sekarang semuanya dilakukan di rumah masing-masing karyawan. Selain itu menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya dengan koneksi internet yang tidak stabil.

Penelitian diatas didukung oleh Narpati et al. (2021) yang menunjukan hasil bahwa *Work From Home* secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Salah satu indikatornya adalah gangguan stress. Adanya gangguan stress karena pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan deadline, sementara pegawai memiliki interaksi yang terbatas terhadap atasan apabila ada pertanyaan untuk pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan monitoring berupa progress pengerjaan pegawai agar sesuai arahan atasan. Salah satu indikator lingkungan kerja di rumah adalah kebersihan ruangan atau perilaku penghuni. Kebersihan ruangan bekerja di rumah dengan di kantor terasa berbeda karena di kantor kebersihan dilakukan secara menyeluruh dengan adanya petugas khusus yang menanganinya. Disimpulkan bahwa apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja maka akan terjadi kenaikan produktivitas kerja.

Temuan selanjutnya oleh penelitian Saputra et al. (2021) yang memperoleh hasil bahwa hanya faktor individual yang berpengaruh langsung, sedangkan faktor kelompok dan organisasional berpengaruh tidak langsung. Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja para pegawai kantor selama melakukan WFH, organisasi direkomendasikan untuk memperhatikan keterampilan digital dan motivasi kerja sebagai faktor individual dan menyelaraskan faktor kelompok serta organisasional agar berdampak terhadap faktor individual dan akhirnya berdampak terhadap produktivitas kerja pada saat *Work From Home.*

Penelitian diatas didukung oleh Setiawan and Fitrianto (2021) yang menyatakan bahwa, kerja dari rumah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa COVID-19. Karyawan merasakan tidak ada kebebasan seperti kerja dari kantor dan kurangnya efektivitas penerapan kerja dari rumah. Karyawan menggantungkan hasil kerja pada mesin dan peralatan perusahaan. Kinerja karyawan mengalami hambatan dan karyawan pun tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara cepat.

Temuan riset selanjutnya yaitu temuan dari Teodorovicz et al. (2021) yang menyatakan bahwa transisi paksa ke WFH yang diciptakan oleh pandemi COVID-19 ini dikaitkan dengan pengurangan drastis waktu perjalanan, dan peningkatan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi. Namun, realokasi ini bersifat tidak sama di antara pekerja dan organisasi yang berbeda. Khususnya, para manajer memindahkan seluruh waktu yang diperoleh dari perjalanan ke lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk rapat. Transisi ke WFH tampaknya tidak memengaruhi ukuran kesejahteraan. Kami menggunakan hasil dari studi penggunaan waktu untuk mendiskusikan implikasi bagi pengembangan teknologi baru.

Penelitian diatas bertolak belakang dengan riset dari Vyas and Butakhieo (2021) yang menyatakan bahwa *Work From Home* telah menjadi kebijakan prioritas bagi sebagian besar pemerintahan negara di dunia. Dalam melaksanakannya tentu saja kebijakan harus dibuat dengan mempertimbangkan kepraktisan dan keefektivannya bagi para pengusaha dan juga karyawannya. Namun, pada situasi saat ini memberikan pengalaman yang unik tentang seberapa baik kita bekerja dari rumah dan mungkin membawa peran yang penting dalam kebijakan untuk masa depan nanti yang membentuk kembali struktur jam kerja saat ini yang memungkinkan untuk lebih banyak fleksibelitasnya.

Efektivitas *Work From Home* ditingkatkan oleh kesejahteraan pribadi dan keluarga tetapi dikurangi oleh kendala lingkungan dan sumber daya. Ketika pekerja mengalami efektivitas WFH yang lebih tinggi , mereka memiliki preferensi yang lebih tinggi untuk WFH bahkan setelah pandemi. Para pekerja wanita lebih menyukai WFH dilakukan dua kali seminggu, sedangkan pekerja laki-laki lebih sering memilih WFH sekali seminggu. Pada akhirnya, pekerja dari tingkat manajemen dan wiraswasta menunjukkan preferensi yang lebih rendah untuk WFH, dibandingkan dengan pekerja garis depan dan kelas menengah Wong et al. (2021).

Dari temuan diatas memperlihatkan penelitian tentang kinerja menjadi topik yang menarik. Sekarang ini *COVID-19* baru-baru ini menjadi isu global yang mematikan. Pemerintah di seluruh dunia terpaksa mengambil tindakan untuk memperlambat penyebaran virus. Salah satu kebijakannya adalah dengan melakukan social distancing. Akibat dari kebijakan ini, sekolah, tempat kerja, tempat wisata, bahkan beberapa transportasi umum ditutup tanpa tahu akan sampai kapan. Banyak perusahaan telah mengikuti peraturan pemerintah untuk bekerja dari rumah. Namun, hingga saat ini pengaruh *Work From Home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih menjadi perdebatan, sehingga menciptakan celah penelitian bagi para peneliti.

Peneliti melakukan penelitian terhadap PT Askrindo dan PT Jamkrindo karena kedua perusahaan berada dibawah naungan BUMN dan pada saat pandemi menerapkan system *Work From Home* pada perusahaannya. Dapat di simpulkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh *Work From Home* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19"

B. Rumusan Masalah

Persepsi yang menyatakan bahwa bekerja dari rumah bisa meningkatkan motivasi kerja mempunya dua persepsi yang berbeda. Menurut Hartono and Rahadi (2021) kinerja karyawan di masa pandemi ini menurun. Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di area perkantoran sekarang semuanya dilakukan di rumah masing-masing karyawan. Selain itu juga disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya dengan koneksi internet yang tidak stabil.

Persepsi itu bertentangan dengan riset Susilo (2020) yang menyatakan bahwa ketika seorang karyawan bekerja dari rumah, motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi karena dua hal yaitu produktivitas dan kehidupan pribadi. Karyawan merasa lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas mereka karena mereka dapat menghindari kemacetan lalu lintas dan mengurangi biaya transportasi. Mereka juga memiliki kesempatan untuk mengurus urusan pribadi selama jam kerja.

Bekerja dari rumah bisa membuat karyawan dapat memodifikasi dan menyesuaikan lingkungan kerja mereka sendiri sesuai dengan keinginan mereka dan itu membuat nyaman dan bisa meningkatkan kinerja karyawan, Dan bekerja diluar kantor dapat mengurangi waktu dan biaya yang harus mereka keluarkan untuk bekerja.

Hal ini juga menciptakan perasaan bebas yang membuat karyawan puas, sehingga mempengaruhi kinerja dan prestasi mereka.

Dengan demikian permasalahan pertama yang dirumuskan adalah : Apakah *Work From Home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

Berikutnya persepsi yang menyatakan terdapat delapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang salah satunya adalah lingkungan kerja Bahagia and Putri (2021). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah manajemen. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika lingkngan kerja kita nyaman kita bisa melakukan perkerjaan dengan optimal, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kita tidak nyaman bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Dengan demikian permasalahan kedua yang dirumuskan adalah : Apakah lingkungan kerja bepengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. Secara spesifik tujuan yang diharapkan adalah :

1. Menjelaskan pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 kepada para karyawan yang melakukan *work from home*
2. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 kepada para karyawan yang melakukan *work from home*

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membagikan dan mengembangkan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Work From Home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan penjelasan terkait pengaruh *Work From Home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam menentukan keputusan.

3. Manfaat Empiris

Hasil dari penelitian ini di harapkan bisa memberikan wawasan mengenai *Work From Home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat diterapkan perusahaan Indonesia dan dapat menjadi acuan pada penelitian selanjutnya.