BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era perdagangan bebas seperti sekarang ini, setiap organisasi atau perusahaan di berbagai bidang mempunyai permasalahan yang semakin beragam. Perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi di kondisi yang dapat berubah sewaktu-waktu dan harus selalu mempertahankan apa yang sudah dicapai. Hal ini tentu saja tidak mudah, mengingat di era seperti sekarang ini perusahaan berlomba-lomba membuat konsep dan strategi untuk mempertahankan citra dan eksistensinya. Pada saat ini juga perusahaan harus menyesuaikan situasi di tengah pandemic COVID-19 dan tentunya mengikuti kebijakan yang diberlakukan mengenai *work from home* (WFH).

Pemerintah di seluruh dunia merespons COVID-19 dengan menerapkan kebijakan bekerja dari rumah untuk mengurangi penularan virus dari satu orang ke orang lain. Masyarakat juga diminta untuk melakukan social distancing dalam segala aktivitas sehari-hari. Pandemi COVID-19 telah mempengaruhi sistem kerja organisasi di seluruh dunia, khususnya Indonesia. Pada 15 Maret 2020, Presiden Joko Widodo mengimbau untuk meminimalisir penyebaran virus Covid-19, masyarakat diminta bekerja, belajar dan beribadah dari rumah. Saat melakukan pekerjaan dari rumah (work from home), banyak karyawan merasakan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosialnya (Mustajab, 2020). Indonesia adalah negara yang terkena dampak serius, pemerintah mengambil inisiatif untuk menerapkan kebijakan bekerja dari rumah di kota-kota yang terkena dampak (Susilo, 2020). Secara umum, bekerja dari rumah dapat memberikan keuntungan dan kerugian bagi para pekerja terutama dalam situasi pandemic sekarang ini. WFH atau bekerja dari rumah istilah ini sering digunakan jika pekerja melakukan pekerjaan jarak jauh dan menggunakan komunikasi digital untuk memberi tahu rekan kerja bahwa mereka bekerja dari rumah pada hari tertentu atau untuk jangka waktu sementara.

Beberapa kelebihan dan kekurangan WFH seperti bekerja dari rumah lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam yang ditentukan. Tidak hanya itu, WFH dapat membantu karyawan dalam menekan biaya transportasi karena pekerja tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar biaya transportasi. WFH dapat meminimalisir tingkat depresi yang dialami karyawan saat memiliki lebih banyak waktu luang di rumah. Namun, kekurangan dari WFH yaitu karyawan dapat kurang termotivasi untuk bekerja secara efektif karena mereka tidak merasakan lingkungan kerja di rumah. Selanjutnya karyawan harus menanggung sendiri biaya admin seperti listrik, biaya internet, biaya percetakan dan sebagainya.

Agar selama bekerja dari rumah proses kerja seseorang dapat terlaksana secara maksimal memenuhi target diperlukan dorongan dari dalam diri. Hal itu mengenai motivasi intrinsic. Motivasi intrinsic didefinisikan minat karyawan untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk kepentingan mereka sendiri, bukan pengaruh eksternal (Shafi et al., 2019). Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kemauan yang kuat dari seseorang. Semakin tinggi dorongan intrinsik orang tersebut, semakin besar kemungkinannya untuk menjadi kuat dalam mencapai tujuan. Penggerak dalam diri (internal) orang adalah motivasi yang melekat pada dorongan untuk bertindak. Seseorang yang menganggap pekerjaan mereka menarik dan memiliki nilai-nilai yang mengakar, mereka akan memiliki motivasi intrinsik yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka.

Setelah adanya dorongan dari dalam diri, dibutuhkan juga komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pada karyawan. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai tahap di mana karyawan mengakui kelompok tertentu dengan tujuan, dan berharap dapat mempertahankan status sebagai anggota kelompok (Eliyana & Muzakki, 2019). Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai keadaan emosional dan psikologis yang menggambarkan identifikasi karyawan dengan sebuah organisasi. Demikian juga, dapat dipahami sebagai ukuran kekuatan mengenai afiliasi karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Dalam

cara yang lebih umum, itu juga dapat dilihat sebagai kekuatan yang mengikat individu ke tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Akibatnya, karyawan yang berkomitmen dianggap lebih aktif, bekerja lebih keras dan untuk mempertahankan aset inti perusahaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan jadi pertimbangan dalam manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi baik yang berorientasi profit maupun non profit, karena pada dasarnya kepuasan kerja inilah yang menjadi tujuan awal setiap karyawan didalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Faktor kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila dalam bekerja mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja menjadi aspek penting dalam penilaian ketercapaian suatu perusahaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, baik eksternal maupun internal. Oleh karena itulah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Surakarta dalam Perspektif Work From Home (WFH)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditulis, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH)?
2. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH)?
3. Apakah *Continuance Commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH)?
4. Apakah *Normative Commitment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH)?
5. Apakah mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *work from home* (WFH)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH).
2. Menganalisis pengaruh *Affective Commitment* terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH).
3. Menganalisis pengaruh *Continuance Commitment* terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH).
4. Menganalisis pengaruh *Normative Commitment* terhadap kepuasan kerja dalam perspektif *work from home* (WFH).
5. Menganalisis mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif *work from home* (WFH).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

   Penelitian ini dimaksud dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif *work from home*, sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam memaksimalkan kinerja sumber daya menusia yang dilakukan dimasa pandemi.

2. Manfaat Teoritis

   Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan informasi serta acuan studi ilmiah untuk penelitian selanjutnya oleh pihak yang akan melakukan riset/penelitian dengan topik yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan menyusun Skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan Skripsi. Sistematika penulisan Skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah
B. Rumusan Masalah
C. Tujuan Penelitian
D. Manfaat Penelitian
E. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

B. Penelitian Terdahulu
C. Hipotesis
D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian
B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel
C. Data dan Sumber data
D. Metode Pengumpulan Data
E. Desain Pengambilan Sampel
F. Metode Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data
B. Analisis Data
C. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan
B. Keterbatasan Penelitian
C. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN