

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 dunia digemparkan dengan adanya wabah virus Covid-19 yang berasal dari kota Wuhan, China. Virus tersebut secara cepat mewabah di berbagai negara sehingga *World Health Organization (WHO)* menetapkan penyebaran virus Covid-19 berstatus pandemi pada 9 Maret 2020 (covid19.go.id, 2020). Segala upaya dilakukan oleh pemerintah dalam menanggulangi adanya pandemi Covid-19. Upaya tersebut diantaranya berupa penerapan protokol kesehatan dan pembatasan sosial. Sebagai akibat dari adanya pembatasan sosial, banyak perusahaan menerapkan kebijakan baru untuk mengizinkan karyawannya bekerja dari rumah. Covid-19 telah memaksa banyak pekerja untuk beradaptasi dengan perilaku, norma dan pola bekerja yang berubah melalui adanya *work from home*. *Work from home* adalah salah satu konsep *telecommuting* atau bekerja dengan jarak jauh yang sebetulnya telah lama dikenal khususnya di wilayah perkotaan sebagai upaya mengatasi masalah lalu lintas.

Studi awal di Amerika Serikat menunjukkan bahwa adanya presentase yang tinggi terkait bekerja jarak jauh melalui layanan virtual dalam menanggapi akibat dari pandemi Covid-19 (Menon, Barbour, Zhang, Pinjari, & Mannering, 2018). Sementara itu, dalam publikasi oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta, menyatakan bahwa hingga pertengahan tahun 2020 telah terdapat 4.074 perusahaan dan 1.069.808 tenaga kerja yang melaksanakan *work*

from home. Jumlah tersebut dibagi atas dua kategori. Kategori satu yaitu, penghentian seluruh kegiatan dengan 1.394 perusahaan dan 185.481 tenaga kerja. Sedangkan kategori dua yaitu, pengurangan sebagian kegiatan dengan 2.680 perusahaan dan 884.327 tenaga kerja. Pemerintah juga selalu memperbaharui aturan mengenai pemberlakuan persentase *work from office (WFH)* dengan mempertimbangkan kenaikan jumlah kasus penyebaran serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kesehatan, sosial, dan ekonomi.



Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan *Work from home* di Jakarta

Sumber: Instagram @disnakertrans_dki_jakarta

Work from home dianggap memiliki manfaat untuk dapat bekerja lebih fleksibel, menghemat biaya, dan mengurangi ketidakseimbangan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi. Namun, manfaat tersebut dapat dibuktikan jika karyawan memperoleh dukungan manajerial, dukungan tim kerja, dan dukungan sistem teknologi yang memadai. Karyawan yang tidak mendapat dukungan tersebut akan memperoleh masalah serius yang menyebabkan karyawan menjadi kehilangan arah penurunan motivasi dan kinerja (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021), terlebih lagi skema *work from home* saat ini didasarkan pada paksaan akibat adanya pandemi Covid-19.

Secara teknis terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh pekerja yang melaksanakan *work from home* (Mungkasa, 2020). Pertama, tidak tersedianya ruangan khusus bekerja dan suasana yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dirumah. Kedua, pekerja yang telah terbiasa dengan pola bekerja *work from office* menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerjanya. Ketiga, tidak terlihat adanya batasan yang jelas terkait jam kerja. Susilo, (2020) berpendapat bahwa *work from home* juga memiliki kelemahan seperti kurangnya pengawasan dan mengakibatkan miskomunikasi yang meningkat. Terlepas dari kemudahan dan aksesibilitas komunikasi elektronik di era modern, komunikasi elektronik memiliki kelemahan pada tingkat kekayaan informasinya yang didefinisikan sebagai sejauh mana suatu media komunikasi dapat menciptakan heterogenitas konten informasi antara kerangka acuan yang berbeda (Nisar, Prabhakar, & Strakova, 2019).

Work from home seringkali membuat karyawan tidak mempunyai batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mereka merasakan apa yang disebut dengan *work overload*. *Work overload* menyebabkan adanya

peningkatan stress, kecemasan, dan memengaruhi *job satisfaction* mereka (Liu & Lo, 2017).

Work life balance adalah pencapaian keseimbangan kesejahteraan antara kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan pekerjaan karyawan (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021). Ketika karyawan bekerja dari rumah, hampir tidak mungkin bagi mereka untuk memisahkan pekerjaan dari waktu keluarga, terutama selama masih berlangsungnya pandemi Covid-19, karena semua anggota keluarga berada di rumah dan memiliki kebebasan untuk mengatur kegiatan mereka sendiri.

Work stress merupakan kondisi dan situasi yang memengaruhi emosi dan proses berpikir akibat kesenjangan atau konflik yang terjadi dalam tuntutan pekerjaan (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021). *Work stress* dapat dipicu dengan adanya frustrasi, kebosanan dan stigma negatif. Ketiga kondisi tersebut merupakan efek negatif yang dirasakan oleh karyawan dan berakibat adanya gangguan produktivitas kerja (Brooks, et al., 2020). *Work from home* juga menciptakan perasaan terisolasi diantara karyawan. Perasaan terisolasi ini dikarenakan oleh kurangnya interaksi oleh karyawan dengan rekan kerjanya, *supervisor*, dan manajer.

Putri, (2013) *Job satisfaction* merupakan cerminan perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya baik bersifat positif maupun bersifat negatif. Kurang baiknya kondisi *work life balance* dan *work stress* seseorang dapat menciptakan ketidakpastian yang berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berkinerja lebih optimal dibandingkan dengan

karyawan yang tidak puas. Sebagai karyawan, mereka perlu menunjukkan prestasi dan etos kerja dan yang mereka miliki untuk diakui oleh manajer. Namun, terdapat keterbatasan ketika komunikasi hanya dilakukan melalui jarak jauh. Karyawan yang bekerja dari rumah biasanya hanya menyerahkan pekerjaannya ketika sudah selesai, sementara itu manajer mereka tidak melihat proses yang terjadi dalam menyelesaikan tugas tersebut. Dengan demikian karyawan hanya dinilai dari hasilnya saja dan bukan dari kesulitan yang mereka atasi selama proses tersebut berlangsung (Susilo, 2020).

Berbagai kondisi dalam melaksanakan *work from home* bisa mengakibatkan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan, sehingga diperlukan informasi mengenai perspektif karyawan dalam melaksanakan *work from home* terhadap *outcome* yang mereka dapatkan. Hal tersebut penting untuk dipertimbangi karena karyawan merupakan aset dan sumber daya terpenting di sebuah perusahaan dan kepuasan kerja menjadi faktor terbentuknya performa perusahaan.

Dengan mengetahui efektivitas tersebut, maka perusahaan dapat memperoleh hasil evaluasi sebagai dasar dalam menentukan kebijakan di masa depan baik mengenai pemenuhan kebutuhan karyawan ataupun yang berkaitan dengan perbaikan sistem dan pengawasan pada mekanisme *work from home*. Terlebih lagi saat ini Indonesia sudah menerapkan *new normal*, dimana terdapat kebiasaan baru yang harus diterapkan masyarakat Indonesia dalam beradaptasi untuk hidup berdampingan dengan Covid-19. Kebijakan tersebut memengaruhi

banyak perusahaan yang juga mempertimbangkan mekanisme *work from home* dilaksanakan secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran *Work Life Balance* dan *Work Stress* dalam Memediasi Pengaruh *Work from Home* di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan di Jakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas yaitu, bagaimana pengaruh produktivitas *work from home*, *work life balance* dan *work stress* terhadap *job satisfaction* dan apakah *work life balance* dan *work stress* memiliki peran mediasi dalam pengaruh antara produktivitas *work from home* dan *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta. Kemudian untuk menjawab masalah tersebut, terdapat pertanyaan yang dapat diajukan, antara lain:

1. Apakah produktivitas *work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta?
2. Apakah produktivitas *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada karyawan di Jakarta?
3. Apakah produktivitas *work from home* berpengaruh positif terhadap *work stress* pada karyawan di Jakarta?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta?

5. Apakah *work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta?
6. Apakah *work life balance* memediasi pengaruh produktivitas *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta?
7. Apakah *work stress* memediasi pengaruh produktivitas *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis bahwa produktivitas *work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta.
2. Untuk menganalisis bahwa produktivitas *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada karyawan di Jakarta.
3. Untuk menganalisis bahwa produktivitas *work from home* berpengaruh positif terhadap *work stress* pada karyawan di Jakarta.
4. Untuk menganalisis bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta.
5. Untuk menganalisis bahwa *work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta.
6. Untuk menganalisis bahwa *work life balance* memediasi pengaruh produktivitas *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta.

7. Untuk menganalisis bahwa *work stress* memediasi pengaruh produktivitas *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan kontribusi terhadap pemahaman akan produktivitas *work from home*, *work life balance*, *work stress* dan *job satisfaction*.

b) Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh produktivitas *work from home*, *job satisfaction*, *work life balance*, dan *work stress*.
2. Bagi penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi peneliti lain apabila tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas *work from home*, *work life balance*, *work stress* dan *job satisfaction*.

1.5 Sistematikan Penelitian

Secara garis besar sistematika penulisan ini dibagi menjadi 5 bab, antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai hal-hal terkait pengangkatan topik penulisan. Latar belakang menjadi dasar untuk menjelaskan mengapa dipilih topik tersebut, kemudian rumusan masalah merumuskan mengenai inti permasalahan yang diteliti, tujuan dan manfaat sebagai acuan memperoleh hasil dari penelitian ini dan sistematika penulisan sebagai gambaran susunan serta arah penulisan yang baik dan benar.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini menjabarkan mengenai tinjauan pustaka, landasan teori, dan model penelitian yang menjadi dasar serta acuan dari tulisan ini seperti kajian teori tentang *work from home*, *work life balance*, *work stress*, dan *job satisfaction*. Bab ini juga menjelaskan mengenai penetapan dari model penulisan yang berhubungan dengan penetapan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjabarkan mengenai paradigma penelitian, jenis penelitian, DKDO, pengukuran variabel, objek penelitian, unit analisis, skala pengukuran dan pengembangan kuesioner, desain sampel, metode pengumpulan data, dan metode data analisis.

BAB 4: PEMBAHASAN

Pada bagian ini merupakan hasil pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan. Data dan sumber yang diperoleh berdasarkan metodologi tulisan yang digunakan akan dianalisis berdasarkan landasan teori yang telah dibahas. Pembahasan mencakup analisis dari hasil pengujian hipotesis yang

telah di uji statistik terhadap variabel-variabel dari data data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Diharapkan pada bagian ini, dapat memberikan jawaban atas pokok permasalahan penelitian ini.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bagian ini berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumber informasi dan kepentingan akademik lainnya.

