

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak tahun lalu hingga saat ini dunia telah dilanda oleh sebuah bencana yang belum kunjung usai. Bencana tersebut merupakan adanya wabah virus yang menyebar keseluruh dunia yang disebut dengan virus COVID-19. Virus tersebut telah tersebar diseluruh dunia yang mencakup banyak negara didalamnya. Penyebaran virus yang cepat dan juga dengan jangkauan yang sangat luas tersebut telah mewabah dimana mana. Menurut KBBI wabah yang berjangkit serempak dimana-mana dan meliputi daerah geografis yang luas disebut dengan Pandemi. Dengan demikian wabah virus COVID-19 yang telah berjangkit serempak diseluruh dunia disebut sebagai Pandemi. Pandemi yang tersebar diseluruh dunia ini mempengaruhi banyak hal seperti perekonomian, pembangunan, pendidikan, dan lain sebagainya.

COVID-19 merupakan sebuah virus yang telah tersebar luas di berbagai negara di dunia termasuk Indonesia. Penyebaran virus COVID-19 dimulai dari negara China lebih tepatnya dari kota Wuhan. Virus COVID-19 termasuk dalam kategori pandemi karena telah tersebar secara luas hingga di banyak negara. Virus ini dapat mudah menular melalui *Droplet* dan juga melalui udara (*AirBorne*). Dalam situs resmi milik World Health Organisation (WHO) berikut runtutan awal mula penyebaran virus COVID-19, Pada tanggal 31 Desember 2019, WHO China *Country Office* mendapat informasi tentang kasus pneumonia dengan etiologi tidak diketahui (penyebab tidak diketahui) terdeteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. Dari 31 Desember 2019 hingga 3 Januari 2020, total 44 pasien kasus

pneumonia dengan etiologi yang tidak diketahui dilaporkan ke WHO oleh otoritas nasional di China. Selama periode yang dilaporkan ini, agen penyebab tidak teridentifikasi. Pada tanggal 11 dan 12 Januari 2020, WHO menerima informasi rinci lebih lanjut dari Komisi Kesehatan Nasional China bahwa wabah tersebut terkait dengan paparan di salah satu pasar makanan laut di Kota Wuhan. Pihak berwenang China mengidentifikasi jenis baru virus korona, yang diisolasi pada 7 Januari 2020.

Pada tanggal 2 maret 2020 presiden Joko Widodo mengumumkan adanya kasus pertama dari virus corona atau COVID-19 di Indonesia. Kasus pertama ini mengenai dua orang sekaligus dengan status ibu dan anak. Kasus ini kemudian berlanjut dimana kedua orang tersebut dirawat secara intens di Rumah Sakit Penyakit Infeksi (RSPI) Sulianti Saroso, Jakarta Utara. Dengan adanya kasus pertama di Indonesia, pemerintah menghimbau bagi seluruh rakyat Indonesia untuk mematuhi protocol COVID-19. Menurut situs resmi World Health Organisation (WHO) terdapat beberapa cara untuk melindungi diri sendiri dan orang lain yang kemudian dikenal dengan protocol COVID-19, antara lain yaitu menjaga jarak kurang lebih satu meter dengan orang lain untuk menghindari kemungkinan penularan virus, dan memakai masker saat berada disekitar orang lain.

Dengan adanya pandemi virus COVID-19 yang juga telah masuk ke Indonesia pemerintah mulai memberlakukan beberapa peraturan terkait dengan pembatasan sosial guna meminimalisir penyebaran virus COVID-19. Pada akhir maret 2020 pemerintah mulai menerapkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang diberlakukan diseluruh Indonesia terlebih lagi di ibukota yaitu DKI Jakarta. Pembatasan sosial berskala besar tersebut meliputi menjaga jarak antar individu, menghindari adanya kerumunan, wajib mengenakan masker, dan lain sebagainya. Dengan adanya aturan tersebut pemerintah juga membuat peraturan bagi perusahaan-perusahaan untuk menerapkan *Work From Home* (WFH). Peraturan tersebut dapat dikaitkan dengan ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana setiap pekerja

mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Istilah *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah sendiri sebelum adanya pandemi COVID-19 memiliki sebutan yang berbeda. Menurut Siddharta (2016) dalam Mungkasa (2020) menyatakan istilah bekerja dari jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* pada tahun 1950 karangan Norbert Wiener dengan istilah *telework*. Skema dari *Work From Home* (WFH) sendiri merupakan bagian dari konsep *telecommunicating* atau bekerja jarak jauh yang telah ada dari tahun 1970 yang merupakan perkembangan dari istilah *telework*. Tetapi konsep tersebut diberlakukan dalam kondisi normal bukan dalam keadaan pandemi COVID-19 seperti sekarang ini (Mungkasa, O. 2020). Pada masa pandemi COVID-19 ini konsep bekerja jarak jauh seperti teori diatas lebih dikenal dengan sebutan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah.

Kebijakan *Work From Home* yang telah diberikan pemerintah guna membantu memutus rantai penularan virus COVID-19 ditujukan untuk para tenaga kerja yang dapat melakukan pekerjaannya dari rumah seperti karyawan kantoran dan lain sebagainya. Menurut KBBI tenaga kerja merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, sedangkan karyawan merupakan orang yang bekerja dalam suatu Lembaga (kantor, perusahaan, dan lain sebagainya). Dengan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan termasuk bagian dari tenaga kerja. Adapun angkatan kerja yang merupakan bagian dari tenaga kerja, dari situs resmi milik Unit Pengelola Statistik DKI Jakarta pengertian dari angkatan kerja yaitu penduduk di usia produktif yang berusia 15-64 tahun. Menurut data dari situs resmi Unit Pengelola Statistik DKI Jakarta berdasarkan data yang didapat dari Jakarta dalam angka yang diterbitkan BPS DKI Jakarta jumlah angkatan kerja di DKI Jakarta pada tahun 2019 berjumlah sebanyak 5.157.878 orang dengan kelompok umur yang memiliki jumlah penduduk yang bekerja paling banyak adalah kelompok yang berumur 30-34 tahun dengan jumlah 729.823 orang. Dari situs resmi Unit Pengelola Statistik DKI Jakarta dikatakan kelompok yang bekerja

berjumlah 4.836.977 orang. Jumlah tersebut merupakan jumlah terbanyak di Indonesia mengingat Jakarta merupakan pusat perekonomian di Indonesia.

Dengan adanya kebijakan dari pemerintah untuk melakukan *Work From Home* (WFH) tersebut, para tenaga kerja pun harus menaati serta menjalankan kebijakan tersebut. Dengan begitu para pekerja atau karyawan harus melakukan pekerjaannya dari rumah mereka masing-masing. Hal tersebut menyebabkan Mereka harus bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak seperti biasanya ketika bekerja di kantor. Pengertian lingkungan kerja sendiri menurut Ghoniyah, (2011) adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Menurut Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik dibagi kembali menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan.

Dengan adanya kebijakan untuk WFH, seluruh karyawan atau pegawai diseluruh Indonesia harus mengerjakan segala pekerjaan dari rumah. Dengan begitu terdapat beberapa pertanyaan seperti bagaimana produktivitas kerja para keryawan yang harus melakukan WFH. Pengertian produktivitas sendiri menurut Mora, Z., Suharyanto, A., & Yahya, M. (2020) merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan segala kemampuannya guna mewujudkan kreativitasnya. Dengan kata lain produktivitas merupakan hubungan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan. Sedangkan pengertian dari produktivitas kerja dikutip dari Ma, B. (2021) merupakan perbandingan dari hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya atau tenaga yang digunakan (*input*).

Menurut Narpati, B. (2021) terdapat beberapa faktor mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan kerja (environment), pekerjaan, gaji, penempatan karyawan, pendidikan, kebutuhan karyawan, motivasi, kesehatan, dan lain sebagainya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Massoudi, A., & Hamdi, S. (2017) menyatakan terdapat hubungan antara tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap lingkungan tempat kerja secara keseluruhan mengarah pada produktivitas pada karyawan itu sendiri. Tempat kerja yang baik dan nyaman dapat mendorong produktivitas kerja pada karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja seperti di kantor dan juga dirumah dengan produktivitas kerja pada karyawan. Dikutip dari Shabuur, M. I., & Mangundjaya, W. L. (2020) berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Institute for Corporate Productivity (2020) terkait dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja menemukan bahwa secara keseluruhan, 96% dari 518 responden yang berasal dari praktisi *Human Resources* yang berasal dari campuran perusahaan global, multinasional dan lokal di Amerika Serikat melaporkan adanya peningkatan yang signifikan pada produktivitas kerja sebesar 41% dari yang semula hanya 9% sejak bulan Februari 2020. Dari data tersebut semakin mendukung teori dimana lingkungan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja dimana produktivitas kerja meningkat dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Hal tersebut semakin didukung dengan penelitian yang telah dilakukan Shabuur, M. I., & Mangundjaya, W. L. (2020) dimana para responden melaporkan adanya peningkatan produktivitas kerja karena waktu bekerja yang lebih leluasa atau fleksibel dan berkurangnya gangguan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja dirumah atau melakukan *Work From Home* (WFH) pada penelitian ini berfokus pada persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja.

Selanjutnya dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Panjaitan, M. (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, menunjukkan hasil bahwa hipotesis penelitian yang dilakukan diterima, dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk mendukung penelitian dan survey sebelumnya peneliti melakukan wawancara pada karyawan yang melakukan WFH atau bekerja dari rumah. Wawancara dilakukan dengan sepuluh orang responden yang merupakan karyawan yang melakukan WFH. Dari hasil wawancara yang dilakukan 60% responden mengaku lebih produktif saat WFH atau bekerja dari rumah. Responden mengaku mendapatkan beberapa keuntungan saat bekerja dari rumah seperti memiliki lebih banyak waktu untuk bekerja, minimnya gangguan dari rekan kerja seperti ketika bekerja di kantor, segala macam komunikasi dapat dilakukan secara online, dapat mengerjakan lebih banyak pekerjaan termasuk pekerjaan dari kantor ataupun pekerjaan rumah, lingkungan kerja yang dapat dirancang sendiri, lingkungan kerja yang lebih santai sehingga terasa lebih nyaman saat bekerja, tidak harus melakukan perjalanan ke kantor dan juga terhindar dari kemacetan. Sedangkan 40% responden lainnya mengaku kurang produktif saat melakukan WFH atau bekerja dari rumah melainkan lebih merasa produktif ketika bekerja di kantor. Hal tersebut di akibatkan dari adanya beberapa kekurangan dari WFH atau bekerja dari rumah. Menurut para responden kekurangan dari WFH atau bekerja dirumah adalah seperti kendala pada jaringan internet sehingga mempengaruhi komunikasi, lingkungan kerja yang berbeda dengan di kantor, terkadang sulit untuk berkordinasi dengan rekan kerja ataupun atasan, sulitnya menyesuaikan jadwal dengan rekan kerja karena satu dan lain hal seperti pekerjaan rumah dan lain sebagainya, terdapat gangguan dari orang dirumah seperti gangguan dari anak pada saat bekerja dan lain

sebagainya, tempat kerja atau *workstation* dirumah yang kurang nyaman dan memadai untuk bekerja, dan lain sebagainya. Selain itu terdapat pula faktor yang mendukung produktivitas kerja menurut para responden seperti sarana prasarana yang telah disiapkan perusahaan untuk bekerja dari rumah, hal ini berhubungan dengan kesiapan perusahaan untuk menerapkan WFH. Beberapa responden juga mengaku dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif ketika bekerja dari rumah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat beberapa kesimpulan terkait dengan lingkungan kerja dan juga produktivitas kerja. Beberapa responden mengaku lebih produktif ketika bekerja dirumah namun beberapa responden mengaku tidak biasa dengan lingkungan kerja dirumah karena terbiasa bekerja secara offline atau bekerja di kantor. Perbedaan tersebut dirasakan dengan perbedaan suasana ketika bekerja dirumah, seperti pencahayaan yang kurang, kebisingan yang disebabkan orang disekitar ataupun kendaraan yang lewat, kondisi tempat kerja yang berbeda, terdapat kendala untuk berkomunikasi atasan dan rekan kerja karena manajemen waktu yang berbeda antar individu, dan lain sebagainya. Selanjutnya dengan perbedaan kondisi lingkungan kerja tersebut beberapa responden mengaku mengalami penurunan produktivitas ketika melakukan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dirumah.

Berdasarkan penjabaran fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan persepsi terhadap lingkungan kerja yang positif dan produktivitas kerja pada karyawan kantoran yang melakukan *Work From Home* (WFH). Lebih jelasnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja yang positif dengan produktivitas kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH).

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian dalam latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka berikut adalah masalah yang dapat diidentifikasi:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH)?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH)?
3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH)?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk membuat penelitian ini lebih terarah maka peneliti membatasi masalah dan hanya berfokus pada variable yang digunakan yaitu, variable lingkungan kerja dan variable produktivitas kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH)?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas pada karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH).

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktisi. Berikut uraian dari manfaat penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian dapat membantu menambahkan referensi dalam pengembangan serta kajian pada bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu diharapkan penelitian dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variable terkait.

2. Manfaat Praktisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi yang bermanfaat tentang produktivitas kerja terlebih untuk karyawan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat memberikan pembaca gambaran tentang lingkungan kerja karyawan yang melakukan *Work From Home* (WFH).

