

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Polusi udara di wilayah Jakarta dan sekitarnya masih menjadi masalah yang belum terselesaikan hingga saat ini (Hamasy, 2023), terjadi keributan tentang polusi udara di Jakarta dan banyak kota-kota besar didunia. Dikutip dari (CNN Indonesia, 2023) “badai pasir menyelimuti Beijing dan beberapa provinsi di China Utara, di musim semi dengan kabut asap yang diperburuk oleh aktivitas industri dan penggundulan hutan yang cepat di seluruh China utara”. Selain di Beijing polusi udara menjadi ancaman yang besar bagi Lahore dengan kombinasi emisi kendaraan dan industri, asap dari tempat pembakaran batu bara, pembakaran sisa tanaman dan limbah umum, serta debu dari lokasi konstruksi. Polusi udara menjadi masalah besar yang dapat menimbulkan banyak kekacauan-kekacauan berakibat pada kesehatan (Pandey *et al.*, 2019).

Masalah kesehatan berupa ispa, gangguan pernafasan, serta menurunnya sistem kekebalan tubuh (Glencross *et al.*, 2020; Miller & Newby, 2020; Mondal & Paul, 2020), hal ini dapat berakibat pada perekonomian di dunia maupun di indonesia. Dikutip dari (CNN Indonesia, 2020) “Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang memprediksi 4,2 juta kematian setiap tahun terkait dengan polusi udara di permukaan tanah, seperti kanker paru-paru, hingga infeksi saluran pernafasan akut”. Polusi dapat berdampak pada

aktivitas yang dilakukan masyarakat (Lu, 2020; Giani *et al.*, 2020; Manisalidis *et al.*, 2020), tenaga kerja yang akan sulit berangkat kerja, kesehatan kerja berkurang, dan terganggunya mobilitas masyarakat dalam bekerja (Fuller *et al.*, 2022; Ma *et al.*, 2021).

Berbagai solusi yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia untuk menghadapi polusi udara. Dikutip dari (BBC News Indonesia, 2023) “Presiden Joko Widodo memerintahkan jajarannya mengambil langkah pendek hingga panjang untuk memerangi polusi udara di Jakarta dan sekitarnya. Jangka pendek: rekayasa cuaca, penerapan regulasi untuk percepatan penerapan batas emisi, memperbanyak ruang terbuka hijau, dan perkantoran didorong menerapkan sistem campuran kerja dari rumah dan kantor. Jangka menengah: mempercepat pengurangan kendaraan berbasis fosil, dan mendorong warga lebih banyak menggunakan transportasi massal. Selain itu, mempercepat elektrifikasi kendaraan umum. Jangka panjang: penguatan aksi mitigasi dan adaptasi perubahan iklim melalui pengawasan sektor industri dan pembangkit listrik di Jakarta dan sekitarnya”.

Salah satu solusi yang diterapkan pemerintah adalah dengan WFH (*work from home*) bagi karyawan (CCN Indonesia, 2023), dalam dunia kerja WFH menjadi tantangan-tantangan tersendiri bagi karyawan untuk membagi waktu antara dunia kerja dengan keluarga dirumah (Ambikapathy & Ali, 2020). Tetapi WFH memberikan banyak waktu luang bagi karyawan untuk mengerjakan banyak tugas sekaligus dalam satu waktu positif WFH (Wu *et al.*, 2022).

Apabila ini merupakan alternatif yang harus diambil maka dampak seperti yang akan dirasakan oleh seorang karyawan yang melakukan WFH, dengan WFH karyawan akan mengerjakan pekerjaan sendiri dirumah, susah untuk berinteraksi dengan teman (Faulds & Raju, 2021; Kaushik & Guleria, 2020). Dampak psikologis akan dirasakan oleh seorang karyawan harus mengerjakan semua pekerjaan dirumah (López *et al.*, 2020; Kofman & Garfin, 2020; Bartoszek *et al.*, 2020).

Frekuensi seseorang yang sering dirumah akan menimbulkan interaksi-interaksi intens dengan anggota keluarga, tentunya akan berdampak pada hubungan seseorang dengan keluarga dan pekerjaannya (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021; Van & Lippényi, 2020). Apabila hubungan seseorang dengan keluarga dan pekerjaannya terus bersinggungan maka dapat menimbulkan sebuah konflik keseimbangan dalam mengatur keluarga dan pekerjaan bagi seseorang (Kossek *et al.*, 2021; Gragnano *et al.*, 2020).

Walaupun dengan konflik yang ditimbulkan WFH, tetapi WFH memberikan banyak dampak positif bagi karyawan (Galanti *et al.*, 2021;). Disisi lain karyawan dapat menghabiskan waktu lebih banyak di rumah, bercengkrama dengan keluarga. Kemudahan dalam mengerjakan pekerjaan dan kenyamanan yang didapatkan di rumah, seorang karyawan dapat senang dalam bekerja walaupun banyak keterbatasan yang dirasakan ketika WFH (Kooli, 2023; Ipsen *et al.*, 2021). Setiap karyawan memiliki pendapat yang berbeda dalam menanggapi konflik antara keluarga dan pekerjaannya ketika dilakukannya WFH.

Pemberlakuan WFH memberikan kemudahan dalam mengerjakan semua pekerjaan di rumah, memberikan kelonggaran dalam sistem bekerja bagi karyawan (Oakman *et al.*, 2022; Kohont & Ignjatović, 2022). Tekanan pekerjaan yang didapatkan akan berkurang membuat seseorang menjadi lebih enjoy untuk melakukan pekerjaannya (De Klerk *et al.*, 2021). Hal ini menimbulkan perasaan bahagia bagi seseorang ketika melakukan pekerjaannya di rumah (Mehta, 2021; Nuangjamnong, 2022). Selain itu waktu yang banyak dihabiskan di rumah dapat mempengaruhi seseorang untuk merasa jenuh dan bosan (Chen, 2020; Revelo & Thoring, 2022). Karyawan akan merasa bahwa bekerja di rumah tidak terlalu menyenangkan daripada di kantor.

Dari penerapan WFH yang dilakukan tentu hal yang paling bagi perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik (Zulkarnaen, 2021). Dari sisi positif dan negatif yang ditimbulkan akan meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Konflik yang ditimbulkan akibat pembelakangan WFH akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan (Lange & Kayser, 2022; Wang *et al.*, 2022). Bekerja dari rumah membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan kantor menjadi lebih nyaman (Bloom & Liang, 2022; Awada *et al.*, 2021). Kenyamanan ketika bekerja di rumah dapat membuat karyawan merasa lebih enjoy dalam menjalankan pekerjaannya (Mustajab *et al.*, 2020; Bolisani *et al.*, 2020; Chung *et al.*, 2020). Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan

perasaan bahagia karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya (Adnan Bataineh, 2019; Awada, Johar & Binti Ismail, 2019).

Instansi pemerintahan khususnya Pemprov DKI Jakarta sesuai Surat Edaran (SE) 34 Tahun 2024 mengenai pelaksanaan WFH bagi pegawai. Pada tanggal 21 Agustus hingga 21 Oktober 2023 mendatang, WFH dapat dilaksanakan dengan batasan maksimal 50%. Untuk periode 4-7 September 2023, batasan maksimal adalah 75%. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DKI Jakarta menjadi salah satu instansi yang melaksanakan *work from home* bagi karyawan.

Dari dampak positif dan negatif yang ditimbulkan akibat penerapan *work from home* pada pegawai, variabel *work family conflict* dan *happiness* dipilih oleh peneliti sebagai variabel mediasi yang akan mengantarai pengaruh *work from home* terhadap *employee performance*. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengelolaan *work from home* bagi pegawai agar *employee performance* tetap terjaga pada instansi/perusahaan. Dengan ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Family Conflict* Dan *Happiness* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai DPRD DKI Jakarta”.

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Apakah terdapat pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *work family conflict* ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *happiness* ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh variabel *work family conflict* terhadap variabel *employee performance* ?
- 5) Apakah terdapat pengaruh variabel *happiness* terhadap variabel *employee performance* ?
- 6) Apakah terdapat pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* dengan dimediasi oleh *work family conflict* ?
- 7) Apakah terdapat pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* dengan dimediasi oleh *happiness* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan di atas adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *work family conflict*.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *happiness*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance*.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel *work family conflict* terhadap variabel *employee performance*.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh variabel *happiness* terhadap variabel *employee performance*.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* dengan dimediasi oleh variabel *work family conflict*.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* dengan dimediasi oleh variabel *happiness*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diterima dapat dibedakan menjadi dua jenis, penjelasan lengkapnya sebagai berikut.

##### **1) Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan pada berbagai pihak khususnya bagi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DKI Jakarta yang menjadi instansi yang diteliti pada studi ini. Temuan pada hasil penelitian dapat menjadi acuan agar pihak Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DKI Jakarta untuk mengelola dengan baik kebijakan *work from home* yang diterapkan saat ini. Serta pengelolaan yang baik pada antara pekerjaan dan

keluarga agar dapat mengurangi *work family conflict* yang sering terjadi pada pegawai. Dengan pengelolaan dan penanganan yang baik maka *employee performance* akan baik. Performa yang bagus dapat dicapai dengan *employee performance* yang baik.

## 2) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian tambahan tentang konflik kerja-keluarga, kebahagiaan kerja, dan kinerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DKI Jakarta. Selain itu, penelitian terkait topik lain yang mungkin juga dapat dilakukan.

### 1.5 Kebaruan Penelitian

Bebagai riset dan penelitian terdahulu yang menguji aspek-aspek dari variabel yang peneliti ambil, yakni *work form home* (WFH), *work family conflict* (WFC), *happiness* dan *employee performance*. Tetapi setelah peneliti melakukan observasi dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa variabel-variabel yang diambil sangat jarang digabungkan menjadi satu riset dan penelitian. Dengan menjadikan *work family conflict* dan *happiness* menjadi variabel mediasi antara *work from home* dan *employee performance* peneliti mencoba menggali sisi positif dan negatif dari penerapan *work from home* yang diterapkan apakah akan berpengaruh besar pada *employee performance*. Hal ini jarang sekali dilakukan oleh penelitian terdahulu.



Selain itu fenomena yang diangkat oleh peneliti mengenai penerapan *work from home* ketika merebaknya isu polusi udara di Jakarta dan kota-kota besar didunia menjadi pembeda pada penelitian ini. Riset terdahulu banyak mengangkat fenomena *work from home* ketika terjadinya pandemi covid-19, penelitian ini mengkaji *employee performance* pada pegawai pada penerapan *work from home* ketika isu polusi udara dengan *work family conlict* dan *happiness* sebagai varibel mediasi.

