

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kurang dari tiga bulan sejak Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) secara resmi menyatakan wabah Covid-19 sebagai pandemi global pada awal Maret, Covid-19 telah menginfeksi lebih dari 126.000 orang di 123 negara di Asia, Eropa, dan Amerika Serikat, hingga Afrika bagian selatan Dikutip dari laman WHO Coronavirus Disease (Covid-19) Dashboard (WHO, 2020), per 21 September 2020, total kumulatif kasus Covid-19 tertinggi di Asia terjadi di India dengan total kasus lebih dari 5 juta, diikuti oleh Bangladesh dengan lebih dari 300.000 orang, dan kemudian Indonesia dengan lebih dari 200.000 kasus.

Pandemi Covid-19 telah membawa perubahan signifikan pada setiap aspek kehidupan. Semua aktivitas dan rutinitas menjadi sangat terbatas untuk mencegah penyebaran virus. Pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan untuk membatasi kegiatan berkumpul, seperti kebijakan untuk beribadah di rumah, belajar dari rumah dan bekerja dari rumah. Semua lapisan masyarakat terpaksa harus beradaptasi dengan perubahan tersebut agar aktivitas tetap berjalan meski ancaman virus corona belum teratasi. Alhasil, budaya baru yang disebut new normal telah berkembang, dan umat manusia telah bergerak dengan menerapkan protokol kesehatan dan hidup berdampingan dengan virus. (Ma'rifah D, 2020). Bekerja dari rumah atau Work From Home (WFH) sudah menjadi norma baru/ new normal yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor. Bila dihitung sejak kasus Covid-19 pertama kali muncul pada awal Maret lalu, maka sudah kurang lebih 3 bulan anjuran WFH berlaku. Melihat perkembangan terakhir wabah Covid-19, kebijakan WFH selama pandemi corona sepertinya masih akan berlangsung lama hingga kondisi ini mereda. Kebijakannya tersebut adalah

dengan memberlakukan Work From Home. WFH adalah istilah yang digunakan bagi para pekerja yang melakukan pekerjaan di rumah bukan di kantor. Bekerja dari rumah dapat menggambarkan tiga hal, yaitu bekerja dari rumah, kerja fleksibel, dan kerja mobile. Karena beban kerja yang tinggi, perusahaan tidak selalu dapat menyelesaikan pekerjaan, sehingga ada jam kerja yang fleksibel. Kantor keliling seperti perjalanan bisnis. orang-orang yang bekerja sambil bertemu dengan klien di tempat lain sehingga membuat karyawan tersebut berpergian (Nenonen, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja meliputi dua jenis, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah Lingkungan kerja yang dapat dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung Kinerja karyawan, dari objek dan situasi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang relevan Hubungan dengan pekerjaan, termasuk karyawan dengan atasan, rekan kerja dan Dengan bawahan, lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan Kenyamanan karyawan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja immaterial yang menyenangkan dapat dicapai jika hubungan terjalin harmoni antara karyawan dan atasan. Pada dasarnya, seseorang tidak bekerja Hanya berdasarkan kepuasan materi, tetapi pekerjaan juga semacam memberikan kepuasan lain, seperti yang berasal dari cinta dan kenyamanan profesi. Kinerja karyawan merupakan proses penting yang berorientasi pada tujuan untuk memastikan bahwa proses organisasi telah berjalan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim dan organisasi, sehingga diharapkan selain penerapan WFH, karyawan juga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Seperti yang diterapkan oleh PT Tasblock Industry Indonesia Work From Home (WFH) untuk seluruh karyawan.

Boston Collage (2012) melakukan studi tentang dampak bekerja di rumah dari

perspektif karyawan. Ia mengungkapkan bahwa tempat kerja yang dipindahkan ke lingkungan rumah dapat berpotensi untuk memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya sehingga mengakibatkan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau berkurangnya motivasi kerja. Agus Purwanto 2020, melakukan penelitian dampak negatif WFH terhadap guru. Hasil dari penelitian menunjukkan guru yang menjalankan WFH mengalami stress yang cukup tinggi. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam berkerja sehingga dapat kehilangan motivasi kerja. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (peusahaan).

Patut disadari bahwa pengaruh WFH dan lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain WFH dan lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu perantara penting untuk semua orang dalam melakukan aktivitasnya. Karena motivasi diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam pencapaian tujuan. Motivasi yang timbul dengan berbagai macam bentuknya akan membuat seseorang lebih giat, bergairah, bersemangat, sehingga memudahkannya dalam melakukan kegiatan dan aktivitas yang menjadi tujuannya khususnya (Muslih, 2020). Teori motivasi dapat digunakan untuk memprediksi dan

menentukan perilaku terkait kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi pilihan tindakan orang, terutama dalam hal pencapaian kinerja tingkat tinggi yang berkelanjutan, (Joseph, 2015 dalam Personnel et al., 2020).

Maka berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh konsep kerja *work from home* (WFH) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tasblock Industry Indonesia dengan motivasi sebagai variable moderator di masa pandemic Covid-19

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada di latar belakang, penulis ingin melakukan penelitian untuk menilai bagaimana WFH dan lingkungan kerja memberikan dampak terhadap motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT Tasblock Industry Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus maka perlu ditetapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah WFH, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia.
2. Penelitian ini dilakukan di PT Tasblock Industry Indonesia pada karyawan yang bekerja di pabrik Serang, Banten.
3. Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *purposive sampling* pada 117 karyawan bagian pabrik dari PT. Tasblock Industry Indonesia

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia?
3. Apakah *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia?

6. Apakah *Work From Home* (WFH), lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia?
7. Apakah *Work From Home* (WFH) dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian tersebut diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerjakaryawan PT Tasblock Industry Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia.
karyawan PT Tasblock Industry Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Tasblock Industry Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tasblock Industry Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh Work From Home (WFH), lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tasblock Industry Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh *Work From Home* (WFH), lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tasblock Industry Indonesia.
7. Menganalisis pengaruh *Work From Home* (WFH) dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Tasblock Industry Indonesia

I.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan bagi orang lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi *Work From Home* (WFH) dan lingkungan kerja dalam melancarkan aktivitas perusahaan dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti peroleh dari bangku kuliah, kemudian memperluas wawasan peneliti tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di suatu perusahaan.

3. Bagi pihak lain

dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.