

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak pandemi *Corona Virus Diseases-19* (COVID-19) banyak pembicaraan tentang bagaimana masyarakat akan bereaksi ketika diharuskan untuk bekerja dari rumah. Namun masih belum banyak informasi tentang apa sebenarnya pengaruhnya terhadap mereka, dan apa yang akan terjadi dari sini. *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa pandemi COVID-19 bukan hanya tentang masalah kesehatan, melainkan telah menjadi permasalahan multi-sektoral seperti di bidang ekonomi, sosial, politik, pendidikan, hingga psikologis (WHO, 2020). Arahan WHO juga ditujukan kepada seluruh individu untuk terlibat dalam perjuangan melawan pandemi. Tujuannya adalah untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh pandemi ini.

Berbagai negara di dunia kemudian mulai menerapkan protokol kesehatan Covid-19 sesuai dengan arahan WHO, yaitu mulai dari cuci tangan, menjaga jarak, tidak berkumpul atau melakukan pertemuan, membatasi kegiatan keluar rumah dan bahkan dilakukan langkah isolasi mulai dari isolasi mandiri perorangan, bahkan di tingkat kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/ PSBB sampai lock down). Selanjutnya, fenomena pandemi ini menyebabkan banyak kantor baik di sektor pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work from home/ WFH*). Selain itu, penerapan skema bekerja dari rumah juga dilakukan pada sektor pendidikan agar dapat memutus rantai penyebaran virus sekaligus mencegah penularan yang semakin meluas.

Penerapan *work from home* ini juga sejalan dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 (Permenpanrb, 2020) tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa ASN atau Aparatur Sipil Negara yang

berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing-masing. Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk di dalamnya adalah dosen dengan berbagai tingkatan jabatan, bahkan seluruh institusi negeri di Indonesia telah mengeluarkan peraturan bagi dosen untuk mengajar dari rumah dan mahasiswa untuk belajar dari rumah dan membuat suatu perubahan dalam sistem belajar mengajar.

Penerapan *work from home* ini dirasakan berpengaruh pada lapisan masyarakat terutama yang memiliki dua tanggung jawab yaitu sebagai pekerja dan mahasiswa. Bloom et al., (2015) menyatakan bahwa memiliki karyawan yang bekerja dari rumah menimbulkan dua masalah utama. Pertama, apakah ini bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas. Masalah kedua terkait dengan kekhawatiran tentang memburuknya keseimbangan kehidupan kerja (*work- life balance*) dan peran WFH untuk membantu mengatasi hal ini. Berkaitan dengan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja, para pekerja menghadapi lebih banyak tantangan antara pekerjaan dan keluarga karena mereka harus melaksanakan dua tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan juga untuk rumah tangga mereka bersamaan dengan tuntutan pekerjaan.

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan atau yang biasa disebut sebagai *work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama (Lockwood, 2003). Menurut Delecta (2011) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, *work-life balance* diharapkan dapat membuat atau membentuk agar pekerja atau mahasiswa dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi mahasiswa seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik antara pekerjaan utamanya dengan tanggung jawabnya sebagai mahasiswa.

Topik mengenai konsep *work-life balance* telah menjadi fundamental bagi organisasi serta individual. Hal tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Guthrie, 2012). Kebijakan yang efektif dari kehidupan yang seimbang diadopsi oleh organisasi untuk memungkinkan karyawan untuk dapat bersosialisasi dalam masyarakat, serta memastikan biaya dan kenaikan omset yang terkendali dan produktivitas (Helmle et al., 2014). Koubova dan Buchko (2013) menyatakan bahwa karyawan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa baik dan menghadapi lebih sedikit stres dengan pekerjaan mereka, dimana hal ini akan mempengaruhi kesejahteraan dan organisasi mereka secara signifikan

Kepedulian akan pentingnya *work-life balance* ini meningkat tidak hanya di sekitar kehidupan karyawan, tetapi juga dalam kehidupan individu yang menempuh pendidikan lebih lanjut. Beberapa penelitian yang didasarkan pada konsep *work-life balance* (Bubb dan Earley, 2004), Doherty & Murphy (2017) mengungkapkan bahwa isu *work-life balance* dapat dihadapi dalam pekerjaan atau latar belakang orang yang sedang menempuh studi lebih lanjut (Tausig dan Fenwick, 2001), dengan demikian mahasiswa sarjana (Doble dan Supriya, 2010), dan mahasiswa pascasarjana (Martinez et al., 2013).

Orang dengan peran ganda yaitu yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan studinya akan selalu memiliki peran ganda dalam kehidupannya. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa peran ganda memiliki dampak yang baik pada kesehatan (Verbrugge, 1986) dan kesejahteraan (Baruch & Barnett, 1986). Sieber (1974) menyatakan bahwa akumulasi peran dapat memberikan dampak yang lebih positif daripada dampak negatif. Kendati demikian, Doble dan Supriya (2010) menyatakan bahwa manajemen waktu dapat menghasilkan *work-life balance*, meskipun selain itu diperlukan asupan nutrisi yang tepat, aktivitas penunjang kehidupan, serta penentuan tujuan dan prioritas.

Menurut Doble dan Supriya (2010), tujuan tersebut harus diurutkan berdasarkan prioritas berdasarkan komitmen pada sosial, keluarga, dan pekerjaan. Namun dalam penelitiannya, Doble dan Supriya (2010) melihat bahwa seseorang terjebak dalam keadaan ketidakseimbangan akibat keterbatasan waktu dan kesibukan (Matinez et al., 2013) seperti tanggung jawab (Misra dan McKean, 2000), bekerja di rumah yang menyita waktu, arah tugas yang tidak jelas, fasilitas yang tidak mendukung pekerjaan (Frazer dan Kohn, 1986), dan akhirnya terkait dengan tenggat waktu tugas (Misra dan McKean, 2000). Kondisi yang disebutkan dapat membahayakan kesehatan (Murphy dan Archer, 1996), atau dengan kata lain, *work-life balance* merupakan tantangan untuk dicapai jika kondisi tersebut terpenuhi. Tantangan dalam bekerja dipandang sebagai peran ganda, dimana Work-life merupakan hubungan dua arah. Ada pengaruh positif dan negatif dalam hubungan antara kehidupan dan pekerjaan, begitu pula sebaliknya.

Salah satu bentuk pengaruh negatif dalam hal *work-life balance* pada mahasiswa yang juga sebagai pekerja ialah permasalahan yang dirasakan mahasiswa seperti kurangnya petunjuk yang diberikan dalam kegiatan pembelajaran *online*, masalah teknis, tanggapan langsung dosen yang kurang memadai, waktu mengajar yang kurang, serta kesulitan dalam mendekati dosen untuk mengajukan pertanyaan sebelum ujian. Hambatan ini dapat menyebabkan lebih banyak stres karena siswa mungkin perlu belajar lebih keras untuk memenuhi peran mereka dalam kehidupan akademis. Hambatan ini dan kebutuhan untuk menyeimbangkan *Work-Life Balance* menarik untuk dipelajari.

Guthrie (2012) menjelaskan bahwa selama satu dekade terakhir, konsep *Work-Life Balance* dianggap fundamental bagi sebuah organisasi, selain mampu berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Topik utama Nwagbara dan Akanji (2012) mengenai komitmen keseimbangan kehidupan kerja adalah fokus pada kinerja organisasi dan komitmen untuk bekerja. Selanjutnya, Roberts (2007) mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* terutama terjadi pada lingkungan kerja yang kompetitif dan terus berkembang hingga saat ini, serta tuntutan terhadap kehidupan pribadi dan

tingkat tinggi dari sebagian orang berusaha menerapkan peran ganda dan menciptakan lingkungan sebagai suatu bentuk kebangkitan dalam menerapkan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan.

Penelitian lain oleh Khaled (2019) mengenai *Work-Life Balance* mengedepankan dua konsep berbeda yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif. Helmle et al., (2014) melaporkan hasil yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Secara khusus Helmle et al., (2014) memberikan dampak terhadap kenyamanan karyawan (baik fisik maupun mental) dan pentingnya keberhasilan organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja ini penting karena berdampak luas pada kinerja organisasi, dan berdampak khusus pada peningkatan produktivitas karyawan, serta karier karyawan dan kehidupan pribadi. Selain itu, menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan didalam bekerja adalah suatu perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan menjadi penting karena apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerja maka akan timbul sikap negatif dalam bekerja.

Topik mengenai *Work life balance* merupakan topik yang menarik di kalangan penelitian selama bertahun-tahun. Kahn et al., (1964) menyimpulkan bahwa konflik antara kehidupan dan pekerjaan merupakan sumber stres yang cukup besar bagi karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah keinginan utama yang penting untuk mencapai standar hidup yang baik (Breitenecker & Shah, 2018). Keseimbangan tercapai bila hubungan antara pekerjaan dan kehidupan harmonis (Semlali & Hassi, 2016). Meskipun menerima banyak perhatian, tidak banyak penelitian yang dilakukan tentang *Work life balance* dan kebahagiaan karyawan yang seimbang. Relevansi karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Namun, pandangan studi dalam domain manajemen menunjukkan

kurangnya komitmen terhadap kesejahteraan karyawan menjadi celah penting dalam penelitian. Perilaku yang tidak nyaman membuat karyawan dapat memicu stres kerja (Emslie dan Hunt, 2009). Kegagalan untuk melakukan tugas, pergantian, dan absensi lebih umum sekarang di tempat kerja, dan semua ini datang dengan mengorbankan efektivitas, produktivitas dan pengembangan organisasi (Mullen dan Kelloway, 2010) akan menjadi kesempatan bagi organisasi untuk memainkan peran penting dalam mencapai dan mempertahankan karyawan yang sehat, terlatih, dan cakap dalam jangka panjang (Nielsen et al., 2008).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin menganalisis variabel *work from home*, *Work life balance*, kepuasan kerja, dan produktivitas. Variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini merupakan penggabungan dari ketiga penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan dua variabel independen yaitu *work from home* dan *work-life balance*, sedangkan variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini yaitu produktivitas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap produktivitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan mengenai *work from home*, *work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan, sebagai bahan referensi untuk meninjau produktivitas yang ditimbulkan dari adanya fenomena *work from home*.
2. Peneliti atau pembaca, sebagai bahan referensi dan pembandingan studi atau penelitian yang terkait dengan penelitian ini.