

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini dibuat untuk mengukur pengaruh kerja dari rumah, kerjasama dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Kedawung Setia. Pada masa Pandemi Covid-19 karyawan PT Kedawung Setia dituntut bekerja dari rumah sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama pandemi Covid-19. Dari wawancara yang saya lakukan pada HRD PT Kedawung Setia Hambardi (Surabaya, 12/12/2022) kepuasan kerja karyawan PT Kedawung setia sebelum terkena dampak Covid-19 sudah terpenuhi dengan baik karena sistem kerja yang tidak berubah dan mudah dilakukan dan gaji yang sudah ditetapkan dibayarkan dengan tepat waktu, akan tetapi pada masa pandemi Covid-19, perusahaan menerapkan beberapa aturan yang membuat kinerja karyawan berkurang sehingga karyawan merasa kurang puas. Hal mengakibatkan menyebabkan banyak sekali dampak dan perbedaan terhadap cara karyawan bekerja.

Menurut jurnal Yu & Wu (2021) di masa pandemi COVID-19, bekerja dari rumah (WFH) menjadi satu-satunya pilihan bagi banyak organisasi, menghasilkan minat yang meningkat tentang bagaimana pengaturan tersebut berdampak pada kepuasan pekerjaan sehingga kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh lima karakteristik pekerjaan saat bekerja dari rumah yaitu umur panjang (waktu), kesesuaian ruang kerja di rumah (ruang), otonomi pekerjaan (kritis), dukungan sosial digital (kebaruan) dan mekanisme pemantauan (gangguan). Menurut

(Cernas-Ortiz & Wai-Kwan, 2021) WFH jangka panjang mengakibatkan kurangnya kontak sosial sehingga hal tersebut di perkuat oleh (Golden & Veiga, 2005) yang beranggapan WFH jangka panjang melemahkan kepuasan kerja. Anggapan tersebut berlawanan oleh Golden et al., (2008) yang menemukan bahwa individu dengan mekanisme pengawasan berkualitas tinggi yang menjalani WFH jangka panjang melaporkan kepuasan kerja tertinggi.

Covid-19 mengubah kehidupan dan gaya kerja masyarakat. Hal itu mempengaruhi industri dan organisasi di seluruh dunia. Banyak organisasi mulai memanfaatkan kebijakan kerja dari rumah untuk menawarkan cara kerja baru agar dapat beradaptasi secara efektif dengan perubahan ini. Kerja dari rumah adalah model atau perjanjian kerja di mana karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi. Kegiatan bepergian ke kantor atau tempat kerja digantikan dengan hubungan telekomunikasi. Pekerjaan akan berjalan jika karyawan menggunakan konsep kerja dari rumah sehingga kerja dari rumah memiliki potensi pada masa pandemi Covid-19 dan perusahaan merubah sistem kehadiran saat bekerja dengan bekerja dari rumah Dingel & Neiman (2020). Beberapa ahli menyarankan bahwa konsep *telework* adalah ide utama di balik bekerja dari rumah (Chung, 2018). Garrote Sanchez et al., (2021) mengungkapkan bahwa kemampuan untuk bekerja dari rumah adalah penentu utama hasil pekerjaan mengingat penutupan yang meluas, pembatasan mobilitas, dan kebijakan jarak sosial. Pekerja dalam pekerjaan yang lebih setuju untuk bekerja dari rumah (WFH) lebih mungkin untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan mengalami penurunan pendapatan yang

lebih kecil, seperti yang ditunjukkan oleh bukti dari survei yang dilakukan selama tahap awal pandemi.

Eddy et al., (2019) menyatakan bahwa membangun tim adalah proses meningkatkan efektivitas dan efisiensi tim dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, pemahaman yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi di antara anggota tim. Khaliq (2020) mengungkapkan bahwa pasar yang kompetitif secara efektif memperkuat penggunaan tim untuk mendapatkan keunggulan kompetitif kerja tim adalah gaya kerja yang paling dikenal, terutama di lingkungan kerja baru. Khaliq (2020) menjelaskan bahwa manajer harus mempertimbangkan kerja tim sebagai teknik yang efektif untuk meningkatkan komunikasi dan tingkat keterampilan interpersonal. Kerja tim sebagai strategi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, tetapi harus dikembangkan dari waktu ke waktu untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan yang semakin kompetitif Khaliq (2020).

Karyawan akan kesulitan untuk mengatur kehidupan keluarga dan kerja saat pandemi Covid-19 sehingga keseimbangan kerja tidak akan terpenuhi. Keseimbangan kerja adalah individu yang dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya, sehingga tidak ada konflik antara kehidupan keluarga dan karir kerja. Setelah meninjau konseptualisasi WLB dalam literatur, Isabel Sánchez-Hernández et al., (2019) mengusulkan definisi WLB yang didukung. Sirgy et al., (2018) menjelaskan bahwa sebuah tinjauan baru-baru ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik mendorong tidak hanya kepuasan kerja, kinerja kerja, dan komitmen

organisasi tetapi juga kehidupan dan kepuasan keluarga. Menurut Koolwijk et al., (2020) kerja tim merupakan faktor penting yang berkontribusi pada hasil akhir atau tujuan untuk keberhasilan suatu organisasi.

Ketika variabel bekerja dari rumah, kerjasama dan keseimbangan kehidupan kerja terpenuhi dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Jamal Ali & Anwar (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menurut perusahaan yang baik menghasilkan peningkatan kinerja pada karyawan perusahaan. Perilaku yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi diyakini terjadi ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, berkomitmen pada organisasi, dan ketika pekerjaan memberikan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi Paais & Pattirohu (2020). Kepuasan karyawan umumnya dianggap sebagai pendorong retensi karyawan dan produktivitas karyawan. Kepuasan karyawan merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, responsif, kualitas, dan layanan pengakuan. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik faktor pendorong, kualitas pengawasan, sosial hubungan dengan kelompok kerja dimana individu berhasil atau gagal dalam pekerjaannya. Diyakini bahwa perilaku yang membantu perusahaan menjadi sukses kemungkinan besar akan terjadi ketika karyawan termotivasi dengan baik dan merasa berkomitmen untuk organisasi, dan ketika pekerjaan memberi mereka tingkat tinggi kepuasan Paais 2020 & Pattiruhu (2020).

Tønnessen et al., (2021) mengungkapkan bahwa WFH jangka pendek mencerminkan kekhawatiran organisasi tentang kesehatan karyawan selama pandemi COVID-19. Hal tersebut sesuai dengan Galanti et al., (2021) yang mengungkapkan hal itu menyebabkan karyawan merasa lebih positif tentang

pekerjaan mereka. Pendapat tersebut sedikit bertentangan menurut Cernas-Ortiz & Wai-Kwan (2021) yang menjelaskan bahwa isolasi yang terkait dengan WFH jangka panjang membatasi kontak sosial di dalam dan di luar pekerjaan.

Dalam jurnal (Khaliq, 2020) menurut Juni et al (2006) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, kerja tim, sistem evaluasi, dan kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, penelitian saat ini menggunakan variabel lain seperti kerja dari rumah, kerjasama dan keseimbangan kehidupan kerja atau WLB sebagai variabel independen.

Kebijakan *Work-Life Balance* (WLB) merupakan kebijakan penting untuk membantu karyawan mencapai menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Ray & Pana-Cryan (2021) melaporkan bahwa beberapa pekerja mampu mendedikasikan lebih banyak waktu untuk diri mereka sendiri, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Berlawanan dengan kebanyakan penelitian, hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan WLB tidak secara langsung mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang melimpah memberikan bukti bahwa karyawan yang tinggi dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan cenderung memperoleh lebih banyak kepuasan kerja. Tinjauan literatur Yadav & Sharma (2023) menganjurkan bahwa WLB memiliki hasil positif: kepuasan kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan hidup. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja Jackson & Fransman (2018)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah Kerja dari Rumah (WFH) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Kedawung Setia?
2. Apakah Kerjasama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Kedawung Setia?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Kedawung Setia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kerja Jarak Jauh (WFH) terhadap Kepuasan Kerja PT Kedawung Setia.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja PT Kedawung Setia.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Kedawung Setia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh tiga pihak, yaitu bagi perusahaan, bagi peneliti, dan bagi pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menyediakan bahan input dan evaluasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

2. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian digunakan sebagai Syarat untuk mata kuliah setelah Metodologi Penelitian yaitu skripsi pada kampus Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

3. Manfaat bagi Pembaca

Hasil penelitian dapat menambah informasi dan wawasan bagi pembaca mengenai Pengaruh Kerja Dari Rumah, Kerjasama, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada masa pandemi Covid-19.

4. Manfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Surabaya

Diharapkan bagi kampus dapat dipublikasikan hasil dari karya ilmiah ini dan dapat dijadikan bahan tambahan referensi. Sehingga dapat memajukan bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Sistematika penulisan ini terdapat tiga bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian agar lebih jelas dan terstruktur. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian masalah yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan penguraian tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai pembanding penelitian ini, landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka pemikiran alur hubungan tiap variabel, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, instrumen penelitian, populasi sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini, menjelaskan tentang Gambaran Subyek Penelitian, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini, menjelaskan tentang Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran.