

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia atau sering disingkat SDM merupakan faktor yang sangat penting dari organisasi kelembagaan dan perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di sebuah perusahaan yang berpotensi untuk berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas untuk mencapai tujuan bisnisnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Moehersono (2012), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja berdasarkan definisinya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Dalam era industri ini, kinerja karyawan sangatlah diutamakan, karena dengan adanya kinerja yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan serta kesejahteraan ekonomi juga dapat diraih dalam kondisi apapun. Kinerja seorang karyawan dalam kehidupan kerja adalah kriteria-kinerja yang paling penting dalam sebuah bisnis, karena bisnis akan sukses sebanding dengan kinerja karyawannya (Tayfun dan Catir, 2014). Kinerja karyawan, yang

sangat penting bagi bisnis, dipengaruhi oleh banyak faktor. Dari sekian banyak faktor, efek Pandemi Covid-19 berpotensi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi masalah yang saat ini dihadapi oleh banyak perusahaan selama pandemi covid 19. Pandemi Covid-19 telah menyiratkan perubahan signifikan dalam cara kerja layanan yang memengaruhi rutinitas dan aktivitas karyawan. Hasil penelitian (Narayanamurthy dan Tortorella, 2021) mengungkapkan bahwa implikasi pandemi Covid-19 berdampak pada kinerja karyawan, meskipun tidak pada tingkat yang sama. Kerja Work from home (WFH) merupakan salah satu kebijakan perusahaan saat ini untuk tetap dapat menjalankan kegiatan perkantoran di masa pandemi Covid-19.

Kemajuan teknologi telah berkontribusi besar terhadap meningkatnya popularitas kerja remote/jarak jauh. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa di era digital keseimbangan kerja yang baik adalah kunci untuk mendapatkan produktivitas yang optimal, salah satunya adalah fleksibilitas kerja. Kerja jarak jauh membantu karyawan untuk mengelola aktivitas kerja dan non-kerja, dan istirahat di antara waktu kerja serta memberikan ruang bagi pekerja untuk melakukan aktivitas pribadi dan rekreasi. (Anderson & Kelliher, 2020). Namun, sejak ditetapkannya COVID-19 sebagai pandemik di Indonesia, banyak perubahan yang dialami, termasuk salah satunya adalah bagaimana caranya beradaptasi di saat berkegiatan sehari-hari dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Mungkasa (2021) Dalam kenormalan baru kali ini, sistem di banyak sektor bidang usaha juga mengalami perubahan yang cukup signifikan, dan mengarah pada sistem bekerja dari rumah atau *Work from Home (WFH)*. Skema *Work from Home (WFH)* menyerupai konsep *telecommuting*

(bekerja jarak jauh), yang merupakan hal biasa dalam dunia kerja dan perencanaan kota. Mungkasa (2021) juga menuturkan, bahwa *Work from Home (WFH)* dalam prosesnya pasti memiliki banyak kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut (Gądecki et al., 2018) terdapat tiga dimensi yang mewujudkan penerapan Work From Home (WFH), antara lain: ruang, waktu dan peran sosial. Di mana ruang adalah sebagai transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri). Kemudian adalah waktu, penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada dua hal yang memiliki perbedaan sistem waktu: waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpang tindih. Ketiga adalah Peran sosial di mana narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan. Karena dengan adanya dimensi tersebut, maka dapat dipahami apabila pekerja bekerja di rumah berarti pekerja tersebut mengalami dua kondisi (privat dan publik, keluarga, dan pekerjaan) secara bersamaan dengan ruang terbatas. Mereka yang tinggal di rumah mengalami banyak ketegangan yang terkait dengan interpenetrasi ruang pribadi dan publik di bawah satu atap. Telework pada akhirnya, menjadi sebuah kontinuitas untuk terus-menerus bekerja untuk membangun dan menegosiasikan batas antara kegiatan di luar dan di dalam rumah. (Gądecki et al., 2018)

Beberapa riset telah diadakan sebelumnya terkait dengan *Work From Home* (WFH) ini, salah satunya adalah: riset dari Agus Purwanto (2020). Dengan judul : Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Work

From Home (WFH) memiliki beberapa keuntungan dan kerugian. Work From Home (WFH) bisa dilakukan secara efektif apabila pekerja dan instansi sama-sama melakukannya dengan penuh tanggung jawab. Kedua belah pihak harus lebih paham mengenai kondisi yang terjadi, sambil sebisa mungkin memberikan performa terbaik, meski sedang bekerja di tempat yang berbeda-beda. Hasil riset dari Nur Husnol Khatimah meneliti pada bulan September 2021 hasil penelitian menunjukkan bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara pengaruh kerja WFH terhadap kinerja karyawan. Menurut Astawa (2020) WFH akan memberikan beberapa dampak positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Irmayani et al (2020) yang menunjukkan kerja WFH berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPKP. Namun hasil penelitian Lina (2021) menunjukkan kerja WFH tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Doni (2020) yang menunjukkan kerja WFH tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain itu untuk meningkatkan sumber daya manusia atau kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan membangun lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik, adalah lingkungan kerja yang bisa mendukung karyawannya untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan yang kurang nyaman dapat menghambat kinerja karyawan (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012). Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan individu yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang. Jika lingkungan tersebut nyaman, terpenuhi fasilitasnya dan karyawan dapat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat (Surjosuseno, 2013). Hasil penelitian Hamdiyah (2016) dan Kusuma (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Suparman (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Perdana Mulia.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja. Di mana motivasi kerja menurut Varma (2017) adalah merupakan stimulasi penting yang mengarahkan perilaku manusia. Tidak ada individu yang sama sikap atau perilaku, maka di tengah keberagaman ini organisasi diharapkan membingkai praktik yang akan dapat memuaskan kelompok dan bukan hanya individu. Dalam teorinya, seperti yang dipaparkan oleh (Wibowo 2014), motivasi memiliki beberapa dimensi dan indikator antara lain, Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai pekerjaan. Di mana kebutuhan berprestasi dapat dinilai dari target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko yang diterima. Untuk kebutuhan memperluas pergaulan, dapat dilihat dari sisi komunikasi dan persahabatan. Kemudian yang terakhir adalah kebutuhan untuk menguasai pekerjaan dapat dinilai dari faktor pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan. Dari dimensi-dimensi tersebut, maka penulis berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan

dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran - sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan khusus pada kinerjanya.

Dari beberapa penelitian juga ditemukan bahwa motivasi bisa menjadi salah satu faktor dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Lidya Seventina Ompusunggu (2021) dapat ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Prahiawan (2014) yang menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Linawati (2014) menunjukkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian dan belum banyak yang melakukan penelitian khususnya pada pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ Pengaruh *Work From Home*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

## **1.2.Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work from Home (WFH)* terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh *Work from Home* (WFH), lingkungan kerja dan motivasi kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta?
5. Di antara variable *Work from Home* (WFH), lingkungan kerja dan motivasi kerja, variable manakah yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Indo Porcelain Yogyakarta?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Setiap perumusan masalah, pastinya mengarahkan pada tujuan dari penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta.
2. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work from Home* (WFH), lingkungan kerja dan motivasi kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain Yogyakarta
5. Untuk menguji dan menganalisa pada variable yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Indo Porcelain Yogyakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini baik secara teoritis dan juga secara praktis. Antara lain yaitu:

##### **1.4.1. Manfaat Praktis**

###### **Bagi perusahaan**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai sarana peninjau kinerja para karyawan di PT. Indoporcelain selama *Work from Home* (WFH).
2. Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pertimbangan untuk membuat kebijakan baru guna meningkatkan kualitas kinerja para karyawan di perusahaan PT. Indo Porcelain.
3. Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai pertimbangan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan PT. Indoporcelain.

###### **Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan masyarakat dalam memberikan informasi dan memberikan pemahaman dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya tentang *Work from Home* (WFH), lingkungan kerja dan motivasi kerja.



### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa atau mahasiswi dalam berfikir dan sebagai masukan kepada peneliti selanjutnya.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Penelitian ini mempertimbangkan beberapa batasan dalam pelaksanaannya, antara lain:

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari: Work From Home, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan untuk variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan departemen marketing di PT. Indo Porcelain Yogyakarta.