

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini telah terjadi wabah *covid-19* atau yang disebut corona virus *disease* 2019. Virus ini disebabkan oleh virus jenis baru yang bernama *SARS-CoV – 2* (Alexander, 2020). Virus ini pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019, dan virus ini menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020, yang pada saat itu dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang (Rebeca, 2020). Wabah virus corona semakin menyebar ke 34 provinsi di Indonesia dan yang paling terpapar di DKI Jakarta, Jawa Timur dan Jawa Tengah.

Pada tanggal 15 maret 2020 presiden Jokowi menghimbau kepada masyarakat untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap virus corona untuk menjalankan protokol kesehatan yang telah disesuaikan terutama memulai mengurangi aktivitas keluar rumah agar penanganan virus corona dapat dicegah termasuk pemerintah menerapkan sistem kerja dari rumah atau *work from home* tentunya memiliki kewajiban yang sama dengan bekerja dari kantorhal ini merupakan langkah strategis untuk meminimalisasi penyebaran virus corona (www.kompas.id).

Penyebab Covid-19 masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, imbauan tersebut dikhususkan juga untuk Aparatur Sipil Negara yang sudah ditindaklanjuti oleh Mentri Pendayagunaan Aparatur dan

Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah yang berisi, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor (Purwanto, 2020).

Konsistensi kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan apabila performa karyawan menghasilkan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan. Di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan kesuksesan bisnis perusahaan berikut data hasil penilaian kinerja pegawai di LPPI.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan LPPI Periode 2018 – 2020

NO	NAMA	PENILAIAN KINERJA PEGAWAI		
		2018 (SKALA 4)	2019 (SKALA4)	2020 (SKALA 4)
1	AAAAA	3,8	2,6	3,48
2	BBBBBB	3,55	3,44	3,01
3	CCCCCC	3,55	3,25	3,08
4	AAAAA	3,51	3,27	3,25
5	BBBBBB	3,51	3,09	3,99

NO	NAMA	PENILAIAN KINERJA PEGAWAI		
		2018	2019	2020
		(SKALA 4)	(SKALA4)	(SKALA 4)
6	CCCCCC	2,4	3,29	3,3
7	AAAAA	2,6	2,87	3,74
8	BBBBB	3	2,83	3,52
9	CCCCCC	2,4	3,06	3,96
10	AAAAA	2,6	3,17	3,2
RATA -RATA		3,092	3,087	3,453

Adanya peningkatan tingkat kinerja pegawai pada tahun 2020 meskipun pada tahun 2019 kinerja pegawai menurun sebesar 0,005% dibandingkan tahun 2018 tapi, pada tahun 2020 meningkat kembali sebesar 0,366%. hal itu membuktikan bahwa dengan adanya Virus Corona tidak menurunkan semangat para pekerja untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas para pegawai dan tidak sertamerta meninggalkan tanggung jawabnya yang dikarenakan adanya wabah virus corona.

Kondisi saat ini justru LPPI menunjukkan efektivitas serta efisiensinya dalam kinerja pegawai dibanding tahun 2019, meskipun dampak pandemi Covid-19 sangat meresahkan semua pihak, perubahan pola kerja yang harus sesuai protokol kesehatan sehingga berdampak pada LPPI yang dimana perusahaan

tersebut merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan yang pada awalnya pelatihan tersebut diadakan secara *offline* tetapi harus siap melakukan perubahan dan hanya bisa mengadakan pelatihan secara *online* tetapi tidak menurunkan semangat para kinerja pegawainya. Dalam melakukan pengamatan melalui data kinerja pelaksanaan dari tahun 2018, 2019, 2020 yang diberikan oleh salah satu karyawan bagian Divisi SDM Bapak Rizky di LPPI, ditemukannya bagaimana kinerja para pegawai selama 3 tahun ke belakang, sebelumnya kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode (Kasmir, 2018:182).

Kinerja berarti hasil yang telah dicapai karyawan yang berupa kuantitas dan kualitas dalam suatu instansi perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya setiap masing – masing karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pegawai LPPI bisa dapat meningkatkan kinerjanya meskipun kondisi saat ini sangat merugikan perusahaan dan harus menjalankan *work from home*.

Istilah *work from home* adalah bekerja dari jarak jauh, yang dimaksud pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dan dikerjakan dari rumah, jadi para pekerja tidak melakukan tatap muka secara langsung (Ashal, 2020). Mungkas (2020), *work from home* merupakan bagian dari konsep bekerja dari jarak jauh yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia pekerjaan dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari (Irmayani et al,2020).

Penerapan bekerja dari rumah membuat para karyawan harus menggunakan aplikasi *ZOOM*, *Google Meet*, *WhatsAPP* dan lain sebagainya. Melalui wawancara dengan beberapa karyawan di LPPI. Dapat dikumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan yang mengenai tanggapannya tentang *work from home*, hasil jawaban dari beberapa pegawai yang dapat dikumpulkan melalui wawancara rata – rata mereka merasakan sedikit beban ditambah mereka sebelumnya belum pernah melakukan pekerjaan dari rumah atau *work from home* sehingga bagi mereka yang sudah berkeluarga sering kali terjadi ada kendala atau gangguan kecil. Gangguan tersebut ditimbulkan oleh anak-anak, seperti yang dikatakan salah satu responden yang diwawancarai beliau mengatakan masih memiliki anak balita yang kalau menangis bisa terdengar ketika ia harus *video conference* dengan rekan kerjanya sehingga berdampak pada pekerjaannya.

Sedangkan, dari responden lain mereka mengatakan dengan adanya *work from home* terdapat sisi positifnya yaitu waktu dalam bekerja lebih efisien, tidak harus memakai pakaian kerja, berangkat pagi – pagi, waktu dengan keluarga lebih efisien dan lain sebagainya menurutnya dengan adanya *work from home* mau tidak mau harus dijalankan karena itu berlaku dari peraturan pemerintah dan LPPI mengikuti peraturan tersebut.

Sumarso (2010), beban kerja merupakan suatu kegiatan yang memiliki tanggung jawab dari suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Jeky et al., 2018). Yang, Chen, Choi, & Zou (2000), beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga keluar dari batas

kemampuan seseorang seperti tugas pekerjaan yang harus mengejar *deadline* (Giovanny & Meily, 2013). Karyawan sering diharuskan menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan konsentrasi waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya manusia yang terbatas dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Masalah lainnya yang muncul biasanya daya tahan karyawan menurun, maupun perasaan psikologis yang tertekan. Hasil pengamatan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia atau yang disingkat LPPI beban kerja yang terjadi pada saat kondisi pandemi *Covid-19* ini menurut salah satu responden yang diwawancarai, mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan pada saat pandemi ataupun tidak adanya pandemi yang dirasakan sama saja.

Sekalipun beban kerja itu sangat meningkat mereka dengan profesionalnya tetap menjalani tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin, seperti salah satunya mereka dituntut harus mempelajari aplikasi *online* dikarenakan perusahaan tersebut sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan mau tidak mau mereka dituntut harus mengerti sistem *online* terutama cara menggunakan aplikasi *online* agar ketika ada peserta yang mengikuti pelatihan melalui secara online mereka sudah bisa mengerti ketika nanti ada kendala/gangguan yang terjadi.

Hal itu sangat sering dikeluhkan mereka ketika pekerjaan tersebut mengalami kendala misalnya, dimana mereka harus memantau kelas untuk

peserta pelatihan melalui aplikasi *online* tetapi jaringan dirumah tidak mendukung ditambah ketika ada permasalahan diaplikasi tersebut mereka harus dengan cepat memperbaikinya dan gangguan dari rumah apabila karyawan LPPI memiliki anak yang masih balita, ketika menangis suaranya terdengar ke *video conference*. Masalah penjabaran diatas bahwa adanya keterkaitan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga yang bisa menimbulkan konflik yang disebut *work family conflict*.

Hal ini dikarenakan dalam kondisi pandemi ini para pekerja harus bekerja dari rumah, *work family conflict* sering timbul ketika peran pekerjaan menuntut lebih dibandingkan peran keluarga. Greenhaus & Beutell, (1985) *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Giovanny & Meily, 2013). Frone (2000), *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Giovanny & Meily, 2013).

Akibat fenomena tersebut karena wabah virus corona menyebabkan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia atau LPPI yang merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan ikut merasakan dampaknya wabah virus tersebut. Pada awalnya LPPI mengadakan pelatihan secara *offline* akibat dampak virus ini LPPI harus menjalankan pelatihan secara *online* sehingga belajar mengajar menjadi tidak kondusif seperti tahun-tahun sebelumnya.

Para karyawanpun dituntut untuk bisa mempertahankan kondisi perusahaan agar bisa bertahan dan tidak menurunkan semangat kinerja karyawan. Maka dengan ini penulis akan meneliti “**Pengaruh *Work From Home*, Beban Kerja, *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPPI tetap level staf)**”.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat penulis dalam penyusunan penelitian.

1. Penelitian yang diteliti berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah *work from home*, beban kerjadan *work family conflict*. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel

dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan.

3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan level staf Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI), penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan melalui sisi *work from home*, beban kerja dan *work family conflict* selama bekerja.

1.3. Identifikasi Masalah

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa semua perusahaan dalam keadaan tidak stabil karena mengalami permasalahan yang sama dalam menjamin keberlangsungan hak kerja setiap karyawannya ditengah pandemi *Covid-19*. Dalam kondisi tersebut, banyak perusahaan terpaksa harus mengurangi jumlah karyawannya, yang berarti efektivitas serta efisiensi kinerja perusahaan mengalami penurunan drastis.

Dampak pandemi *Covid-19* sangat meresahkan semua pihak, perubahan cara dan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Fenomena tersebut para pegawai harus menjalankan *work from home* sehingga berdampak pada beban kerja dan timbulnya permasalahan *work family conflict* yang akan diteliti oleh penulis dengan variabel dependen kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap LPPI level staf)?
2. Adakah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan tetap LPPI level staf)?
3. Adakah pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja (studi pada karyawan tetap LPPI level staf)?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja (studi pada karyawan tetap LPPI level staf).
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan tetap LPPI level staf).
3. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif beban kerja terhadap *work family conflict* (studi pada karyawan tetap LPPI level staf).
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *work family conflict* terhadap kinerja (studi pada karyawan tetap LPPI level staf).

5. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja (studi pada karyawan tetap LPPI level staf).

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi pembaca.

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pembahasan dampak dari *work from home*, beban kerja, *work family conflict* dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi hubungan variabel *work from home*, beban kerja dan *work family conflict*, serta membuktikan pengaruh variabel kinerja studi pada karyawan tetap LPPI level staf agar berkontribusi dalam membantu perusahaan objek peneliti untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan dalam penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian.

BABI: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah tentang variabel dan juga pengaruh variabel *work from home*, beban kerja dan *work family conflict*, serta membuktikan pengaruh variabel kinerja studi pada karyawan tetap LPPI level staf, rumusan masalah, tujuan serta manfaat dari penelitian ini serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari uraian teori-teori yang berisi tentang landasan teori atau tinjauan pustaka yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian ini, penjelasan tentang *work from home*, beban kerja dan *work family conflict* dan kinerja. Serta pengembangan kerangka pemikiran, hubungan antar variabel penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang objek penelitian karyawan, jenis data, Populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, model penelitian teknik pengolahan data dan teknik untuk pengujian hipotesis.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN MASALAH

Bab ini berisi tentang analisa data yang diperoleh peneliti dari angket yang telah disebarakan kepada responden sebagai sumber data primer.

Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden. Data lain diperoleh melalui wawancara yang digunakan peneliti sebagai data sekunder atau penunjang guna melengkapi dan memperluas data utama.

BAB V: PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil pada bab empat sebelumnya.

