

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bagian penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran untuk mengembangkan potensi dari sumber daya manusia itu sendiri agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia juga mempunyai peran terhadap kesejahteraan karyawan atau *employee well-being*, karena tugas manajemen sumber daya manusia haruslah berpusat pada manusia itu sendiri. Kesejahteraan karyawan adalah timbal balik yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan terhadap jasa karyawan, material dan non material yang bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar prestasi kerjanya meningkat. Kesejahteraan (*well-being*) merupakan konstruk yang luas sehingga diturunkan menjadi dua perspektif, yaitu pengalaman subjektif kebahagiaan dan kepuasan hidup (perspektif *hedonic*), serta *positive psychological*

functioning, hubungan baik dengan orang lain, dan *self-realization* (perspektif *eudaimonic*) (Putz et al., 2012). *Employee well-being* atau kesejahteraan karyawan bukan hanya sekedar kesehatan fisik melainkan tentang emosi, suasana hati dan psikologi dari karyawan. Banyaknya tugas, harapan yang tinggi, tingkat stress, dan lingkungan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kebahagiaan karyawan. Sedangkan kita ketahui bahwa karyawan yang sejahtera secara fisik dan mental dapat lebih mengembangkan potensinya, menjadi produktif, inovatif dan kreatif, serta dapat mengatur emosi dengan lebih baik. Karyawan yang sejahtera mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan dan mengoptimalkan fungsi organisasi.

Pada akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan virus baru yaitu COVID-19. Kemudian pada tanggal 30 Januari 2020, Sekretaris Jendral Badan Kesehatan Dunia Komite Darurat WHO Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus dalam konferensi pers di Janewa, mendeklarasikan keadaan darurat kesehatan global berdasarkan peningkatan tingkat pemberitahuan kasus di lokasi China dan internasional. Pandemi COVID-19 berdampak terhadap semua industri yang ada. Selain itu, COVID-19 menyebabkan terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan. Pemerintah mengeluarkan aturan terkait *social distancing* kepada seluruh warga Indonesia, dalam rangka memutus rantai penyebaran COVID-19. Aturan tersebut membuat keadaan baru bagi karyawan, yaitu karyawan harus bekerja dari rumah (*Work From Home*).

Menurut Nakrošienė, Bučiūnienė, Goštautaitė (2019) dalam (Rimadias, 2019). Teleworking dipandang sebagai skenario menang-menang bagi pekerja dan yang memperkerjakan, sehingga memungkinkan untuk mengurangi biaya operasional, memotivasi pekerja dan menjaga keseimbangan keluarga pekerja. Menurut penelitian (Utami et al., 2021) terdapat sebanyak 49,2% pekerja yang melaksanakan work from home di DKI Jakarta yang memiliki beban kerja ringan mengalami tingkatan stress normal. Sedangkan sebanyak 2,2% pekerja yang melaksanakan work from home di DKI Jakarta yang memiliki beban kerja berat mengalami tingkatan stress sangat berat.

Bekerja dari rumah dengan lingkungan rumahengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Karyawan yang sebelumnya bekerja di kantor dengan fasilitas-fasilitas lengkap, bersama dengan rekan kerja atau atasan yang bisa berinteraksi atau berkomunikasi langsung tentang pekerjaan, dan suasana kantor yang memang dirancang untuk bekerja, saat ini harus bekerja di rumah dengan konflik-konflik yang ada di rumah, serta peran ganda yang harus dilakukan karyawan sebagai karyawan dan anggota keluarga : (ayah, ibu, atau anak), secara otomatis membuat kesejahteraan dari karyawan tersebut berubah.

Job Demands dan *Job Resources* harus dikaji lebih dalam lagi karena adanya perubahan lingkungan kerja karyawan. *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasarkan beban pekerjaan (Bakker et al., 2005). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan melebihi kapabilitas karyawan itu sendiri membuat karyawan merasa stres, stres pada karyawan bisa berdampak

pada kesehatan fisik dan mentalnya, sehingga akan berpengaruh terhadap *output* dari pekerjaan yang ia kerjakan. Akan tetapi, bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang minim juga tidak efektif karena akan berdampak negatif terhadap karyawan, seperti hilangnya motivasi kerja.

Job Resources disini berfungsi untuk membantu karyawan dalam mengatasi *job demands*. *Job resources* merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti et al., 2001). *Job resources* merupakan hal yang penting dalam menjaga keterikatan kerja saat kondisi *job demands* tinggi (Bakker et al., 2005). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, serta motivasi yang diberikan akan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan sehingga menjadikan karyawan lebih produktif.

1.2 Identifikasi Masalah

Job demands dan *job resources* pada perusahaan harus dikaji lebih lanjut mengingat lingkungan karyawan yang saat ini berubah karena adanya pandemi COVID-19 yang membuat semua operasional industri dan perusahaan menjadi terhambat. Untuk tetap menjalankan operasional perusahaan karyawan dituntut tetap bekerja, tetapi mengingat peraturan pemerintah saat ini yang menerapkan sistem PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan juga *Social distancing* dalam mengurangi penyebaran COVID-19, karyawan diminta bekerja dari rumah.

Karyawan yang awalnya bekerja di kantor atau WFO (*Work From Office*) saat ini harus bekerja dari rumah atau WFH (*Work From Home*). Karyawan yang biasanya bekerja dalam ruangan kantor bersama dengan rekan kerja dan atasan, dan juga didukung dengan fasilitas kerja yang lengkap di kantor, saat ini harus bekerja di rumah dengan lingkungan rumah dan anggota keluarga yang ada di dalamnya.

Perubahan lingkungan karyawan membuat *job demands* dan *job resources* pada karyawan berubah sehingga tingkat kesejahteraan karyawan juga berubah. Ditambah dengan konflik-konflik yang ada di rumah, peran ganda dan tanggung jawab karyawan di rumah, serta waktu yang karyawan miliki saat dirumah. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti akan meneliti pengaruh dari *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *employee well-being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi antara WFH dan WFO.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh negatif dari *Job Demands* terhadap *Employee Well-being* pada karyawan yang menjalankan WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO ?

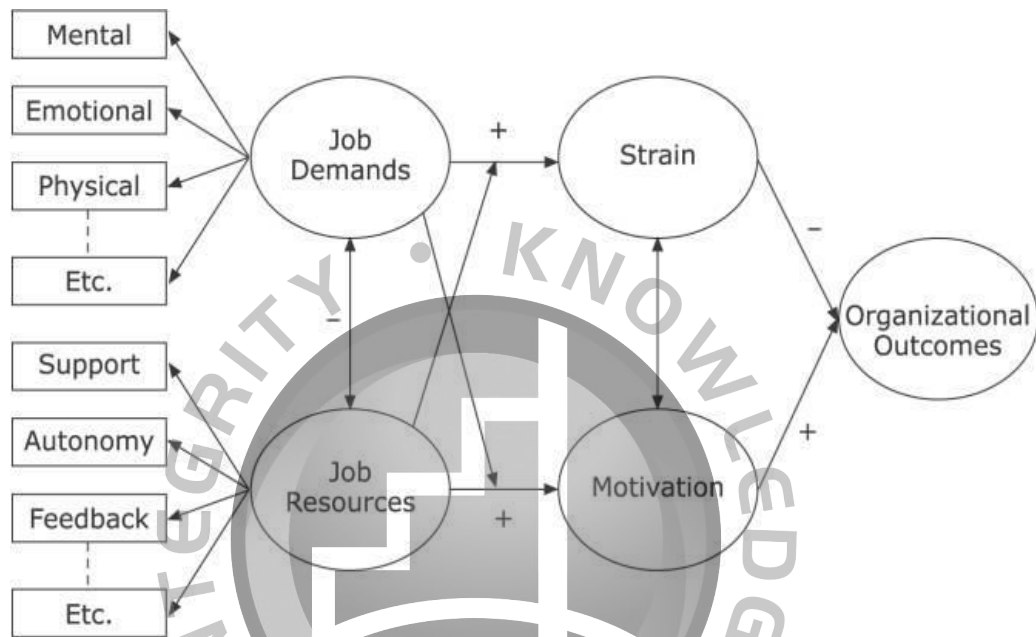
- 2) Apakah terdapat pengaruh positif dari *Job Resources* terhadap *Employee Well-being* pada karyawan yang menjalankan WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO ?

1.4 Pembatasan Masalah

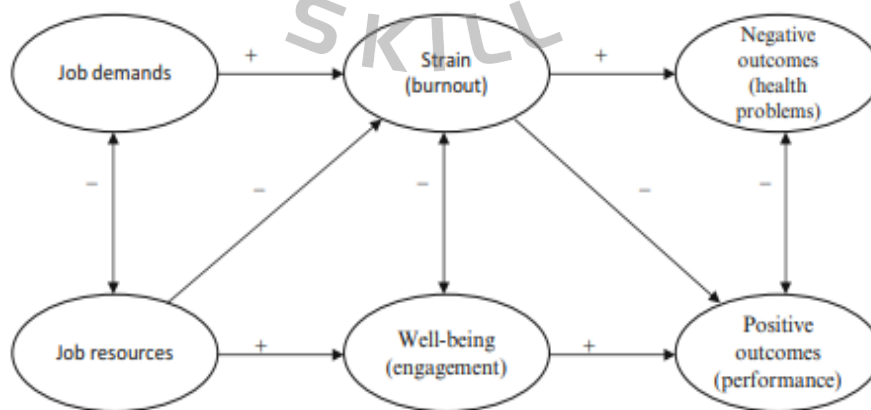
- 1) Faktor yang diteliti dalam penelitian ini meliputi pengaruh *Job Demands* (X1) dan *Job Resources* (X2) terhadap *Employee Well-being* (Y) pada Karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO.
- 2) Subjek yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO di JABODETABEK (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi).

1.5 Batasan Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersumber dari *JD-R Model* dari (Bakker & Demerouti, 2007) yang kemudian di modifikasi oleh peneliti sesuai dengan konteks yang diteliti, dengan menggabungkan *JD-R Model* (Schaufeli & Taris, 2014). Menurut (Bakker et al., 2005) model *JD-R* mengusulkan bahwa interaksi antara *job demands* dan *job resources* penting untuk pengembangan *job strain* dan motivasi kerja. Secara khusus, diusulkan bahwa *job resources* dapat menyangga dampak *job demands* pada *job strain*, termasuk kelelahan.



Sumber : (Bakker & Demerouti, 2007)



Sumber (Schaufeli & Taris, 2014)

1.6 Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui pengaruh negatif *Job Demands* terhadap *employee well-being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO.
- 2) Mengetahui pengaruh positif *Job Resources* terhadap *employee well-being* pada karyawan yang menjalani WFH penuh atau kombinasi WFH dan WFO.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- 1) Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat serta menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya *job demands* dan *job resources* pada *employee well-being*.

- 2) Bagi Praktis

Dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat, serta dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam hal *employee well-being*.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan yang dilakukan peneliti dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan peneliti.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian yang memberikan gambaran dan penjelasan tentang inti dari penelitian ini.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan pustaka dan teori-teori yang akan diaplikasikan sebagai landasan awal yang dijadikan dasar dalam melakukan penelitian, juga berisi kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai dasar peneliti dalam melaksanakan penelitian agar lebih terfokus dan terarah.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai objek penelitian karyawan. Populasi dan sampel penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, model penelitian teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian

BAB IV: ANALISIS DAN BAHASAN

Bab ini berisi hasil analisis deskriptif terhadap data penelitian serta hasil analisis regresi dengan menggunakan uji parsial yang memberikan interpretasi (hasil/jawaban) atas hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan rangkuman dari hasil penelitian dan

mengaitkan jawaban terhadap tujuan penelitian serta saran yang diajukan kepada pihak- pihak yang terkait dengan hasil peneltian ini.

