

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang



Gambar 1.1 Situasi Covid-19 di Indonesia

(sumber: <https://covid19.go.id/>)

Pada tahun 2020, pandemi *covid-19* melanda seluruh dunia termasuk Indonesia. Virus ini dikonfirmasi pertama kali masuk pada tanggal 2 Maret 2020 setelah warga negara Indonesia melakukan kontak dengan warga negara Jepang yang terjangkit *covid-19*. Hingga tanggal 5 Februari 2022, total kasus terkonfirmasi *covid-19* di Indonesia berjumlah 4.480.423 dengan total sembuh sebanyak 4.172.458 dan total pasien meninggal sebanyak 144.497 (<https://covid19.go.id/>). Data tersebut menunjukkan

kenaikan pada pasien yang terkonfirmasi positif *covid-19* yang sebelumnya berjumlah 4.480.423 dengan total kesembuhan 4.172.458 pasien sembuh dan 144.497 kematian. Naiknya kasus terkonfirmasi *covid-19* ini dikarenakan varian baru *Omicron* yang penyebarannya lebih cepat dibandingkan varian *Delta*.

Di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi (Jabodetabek) sendiri, penambahan jumlah kasus positif *covid-19* pada tanggal 5 Februari 2022 sebanyak 12.774 yang menjadikan DKI Jakarta menduduki peringkat pertama dalam kasus harian tertinggi di Indonesia (<https://www.tribunnews.com/>). Di wilayah Bogor kasus positif bertambah menjadi 741 kasus dari 336 kasus, Depok bertambah sebanyak 1.707 kasus, Tangerang bertambah 1.127 kasus sehingga total mencapai 12.112 kasus aktif, dan Bekasi sebanyak 10.241 kasus aktif (<https://www.Kompas.id>).

Kasus *covid-19* yang terus menerus meningkat setiap harinya, membuat adanya perubahan terhadap berbagai sistem, salah satunya adalah sistem Pendidikan. Pembelajaran yang biasanya dilakukan secara tatap muka terpaksa diganti secara daring (*online*) guna mengurangi penyebaran virus *covid-19* yang terus bermutasi. Hal ini juga berlaku dengan sistem kerja di perusahaan.

Salah satu pencetus banyaknya karyawan yang turut tertular penyakit *covid-19* yakni dikarenakan ruangan yang tertutup dan kurangnya ventilasi udara yang menyebabkan udara tersebut hanya berputar di area itu

saja. Perusahaan yang biasanya melakukan sistem kerja secara *work from office* (WFO) pun turut mengubah sistemnya menjadi *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). Karyawan maupun mahasiswa yang sedang bekerja atau melakukan praktik program kerja akan mendapatkan jadwal yang telah ditentukan oleh divisinya masing-masing.

Diterapkannya sistem kerja secara WFH dan WFO juga mengacu pada strategi pemerintah yaitu Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Hal ini diperkuat adanya perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di Jawa-Bali yang berlaku dari tanggal 7-14 Maret 2022. Pada PPKM ini, daerah DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi menetapkan level 2. (<https://www.frekuensinews.com/>)

Pemberlakuan pelaksanaan sistem kerja selama pandemi *covid-19* juga diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang menyatakan bahwa pelaksanaan *work from home* dilakukan dengan cara karyawan tetap bekerja dari rumah dan pengusaha wajib membayar upah para karyawannya. *work from office* dilakukan dengan cara mengatur pembagian hari kerja dalam 1 bulan agar seluruh karyawan maupun mahasiswa yang sedang magang dapat tetap berkesempatan bekerja di kantor dengan memperhatikan kapasitas maksimal yang telah ditentukan oleh pemerintah.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank yang menerapkan sistem *work from office* dan *work from home* di masa pandemi *covid-19*. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah Indonesia yang didirikan pada tanggal 16 Desember 1895 di Purwokerto Jawa Tengah (<https://bri.co.id/>). Pembagian sistem kerja *work from office* dan *work from home* di Bank BRI diatur sesuai dengan divisi masing-masing. Berikut merupakan contoh penerapan jadwal *work from office* dan *work from home* di Bank BRI:

JADWAL WFO & WFH DIVISI HCD/SAU		Maret 22															
No	Nama	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
TEAM 1																	
1	Pak Septian	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
2	Fikri	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
3	Ayya	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
4	Brain	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
5	Aisah	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
6	Ajeng	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
7	Pras	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
8	Lusi	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
9	Fajar	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
10	Meutia	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
11	Farhan	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
TEAM 2																	
1	Pak Hadi	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
2	Bu Retno	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
3	Ridho	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
4	Andri	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
5	Iis	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
6	Liyana	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
7	Siyono	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
8	Arla	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
9	Oci	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	
10	Dea	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	

Keterangan	
Warna Hijau	WFO
Warna Putih	WFH/IFH
Warna Abu abu	IFO
Warna Merah	OFF

Gambar 1.2: Jadwal WFH & WFO di Salah Satu Divisi Bank BRI

(sumber: Divisi HCD BRI – PT. SAU)

Dengan banyaknya perubahan terhadap sistem kerja selama pandemi *covid-19* turut mengubah kinerja karyawan maupun mahasiswa yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Ahmad (2020), adanya penerapan WFH juga memberikan dampak kepada mahasiswa yang sedang

melaksanakan magang dimana mahasiswa juga perlu mengikuti aturan bekerja dari rumah. Berdasarkan data lulusan perguruan tinggi di DKI Jakarta, pada tahun 2020 terdapat sebanyak 30.843 mahasiswa yang lulus dari Perguruan Tinggi Negeri dan 135.164 mahasiswa yang lulus dari Perguruan Tinggi Swasta. (<https://pddikti.kemdikbud.go.id/>).

Banyak Perguruan Tinggi mewajibkan program praktik kerja agar mahasiswa dapat terbiasa ketika sudah masuk ke dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Mahasiswa yang lulus tanpa memiliki keterampilan dapat mengalami kesulitan jauh lebih besar untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan industri (Divine et al., 2006).

Menurut Ahmad (2020) program praktik kerja merupakan hal penting untuk memastikan jika mahasiswa tahun akhir dapat mengimplementasikan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik kerja dengan menerapkan langsung ke dunia kerja. Hal tersebut dapat membantu para mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman langsung di dunia kerja sebelum mereka lulus. Perguruan tinggi yang menawarkan program praktik kerja juga mendapat manfaat seperti adanya peningkatan kerja sama antara perguruan tinggi dengan bisnis yang berpartisipasi dalam program tersebut (Ebied, 2004).

Pada mahasiswa keperawatan yang sedang menjalankan program praktik kerja menunjukkan bahwa adanya pandemi *covid-19* tidak mempengaruhi keinginan untuk tidak melaksanakan program praktik kerja

(Duprez et al., 2021). Program praktik kerja juga perlu diperhatikan di masa pandemi *covid-19* mengingat persaingan kerja semakin banyak. Pengalaman positif dari program praktik kerja/magang akan menjadi pengalaman berharga dimana mahasiswa dapat memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, mempelajari apa yang atasan harapkan, dan memperoleh kebiasaan kerja yang baik (Ahmad, 2020).

Berdasarkan wawancara dengan divisi *Human Capital Development* Bank BRI memiliki beberapa program praktik kerja yang ditawarkan kepada mahasiswa yang ingin mencari pengalaman bekerja sebelum memasuki dunia kerja yang sebenarnya di masa pandemi *covid-19*. Beberapa contoh program praktik kerja yang disediakan oleh Bank BRI antara lain: magang kampus merdeka, Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB), magang individu, dll.

Menurut Prakoso et al., (2014) kinerja merupakan hasil pekerjaan (kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan) yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab setiap anggota guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Apabila kinerja seorang karyawan bagus, maka turut membantu mencapai *goals* dari suatu perusahaan. Jika kinerja seorang karyawan tidak bagus, maka akan memperlambat *goals* dari perusahaan tersebut.

Pengukuran kinerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan dari pengukuran kinerja sendiri yakni agar

perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau sebaliknya, yakni karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan (Suwondo & Sutanto, 2015). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai macam karakteristik masing-masing individu (Pawirosumarto et al., 2017). Pengukuran kinerja yang objektif dapat memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas yang diharapkan.

Menurut Pawirosumarto et al., (2017), penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan proses untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan informasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja sendiri berdasarkan pada pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk dapat mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jabodetabek yang sedang melaksanakan program praktik kerja (magang) mengatakan adanya sistem *work from home* dan *work from office* dapat membantu mereka untuk membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan juga mengerjakan skripsi maupun mata kuliah yang sedang diambil. Hal itu dikarenakan adanya sistem *work from home* mahasiswa tidak perlu datang

ke kantor yang biasanya dapat menghabiskan waktu selama 9-10 jam ketika sedang melaksanakan program praktik kerja secara *work from office*.

Kepuasan kerja secara khusus terbentuk sebagai respon karyawan terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan dengan didukung pada perbandingan hasil antara ekspektasi dengan kenyataan (D & Lakhawat, 2021). Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan dari berbagai aspek karyawan ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Iswanto, 2021). Kepuasan kerja juga dapat mendorong karyawan/mahasiswa yang bekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Indrawati (2013) karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan membicarakan berbagai kesan positif terhadap perusahaannya sehingga turut meningkatkan kinerjanya hingga melebihi biasanya. Kepuasan kerja terwujud dikarenakan adanya rasa nyaman terhadap rekan kerja dan pekerjaan. Rasa nyaman inilah yang menjadikan pekerja lebih giat dengan hasil maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Filliantoni et al., 2019).

Seseorang yang cenderung bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melihat bahwa pekerjaan tersebut menyenangkan untuk dilaksanakan. Ketika karyawan merasa puas, maka mereka akan semakin loyal kepada perusahaan yang berarti dapat menurunkan terjadinya *turnover* sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan rekrutmen. Kepuasan kerja sendiri juga berhubungan erat dengan kompensasi dimana hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja

yang tinggi apabila kebutuhan maupun keinginan karyawan dapat terpenuhi dengan baik (Tamali & Munasip, 2019).

Selain karyawan, mahasiswa yang sedang melaksanakan program praktik kerja juga akan mendapatkan uang saku magang sebagai pengganti uang transport, makan, maupun hasil kontribusi yang telah dijalankan ketika sedang bekerja di kantor. Pemberian uang saku dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi mahasiswa yang baru saja terjun ke dunia kerja. Semakin besar uang saku yang diberikan ke perusahaan, maka semakin besar pula semangat maupun rasa kepuasan kerja yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan dengan beberapa mahasiswa di Perguruan Tinggi di Jabodetabek yang sedang melaksanakan program praktik kerja mengatakan pemberian uang saku magang membuat mereka puas dikarenakan merasa hasil pekerjaannya terbayarkan. Mahasiswa yang bekerja dengan sistem *work from home* dapat mengurangi pengeluaran dalam segi transportasi maupun makan sehingga uang saku yang diberikan oleh perusahaan di tiap bulan dapat ditabung.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa mahasiswa di Perguruan tinggi di Jabodetabek yang sedang melaksanakan program praktik kerja, pengeluaran kuota internet selama pelaksanaan *work from home* dan *work from office* masih sebanding dengan uang saku yang diberikan oleh PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dikarenakan pendapatan uang saku program praktik kerja di perusahaan tersebut sebesar Rp 2.000.000/bulan.

Menurut Irawanto et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan sistem *work from home* menyebabkan penurunan terhadap tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut disebabkan oleh hasil kebijakan dari pemerintah yang pertama kali diimplementasikan di Indonesia untuk bekerja secara *work from home* sehingga memerlukan waktu agar dapat beradaptasi dengan gaya kerja baru ini.

Pandemi *covid-19* yang memaksa seluruh masyarakat untuk dapat mengurangi aktifitas diluar turut mempengaruhi jadwal kerja individu. Karyawan/mahasiswa yang biasanya langsung datang ke kantor setiap hari untuk bekerja, kini di masa pandemi mengharuskan mereka untuk bekerja secara bergantian. *Work from home* merupakan aturan kerja dimana karyawan dapat bekerja di tempat kerja yang fleksibel (seperti dirumah) tanpa harus datang ke kantor (Bellmann & Hübler, 2020). Sistem *work from home* dan *work from office* yang dijalankan perusahaan tentu memerlukan penyesuaian bagi karyawan/mahasiswa yang terbiasa bekerja di kantor.

Program praktik kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau

pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”

Program praktik kerja/magang juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 pasal 1 yang menyatakan bahwa “permagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan/keahlian tertentu”.

Berdasarkan penelitian Hakimah et al., (2021) diperlukan adanya keseimbangan dalam pengaturan jadwal *work from home* dan *work from office* guna menghindari kecemburuan karena merasa diperlakukan tidak adil dalam jadwal datang ke kantor. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membahas di tiap divisi masing-masing dalam pembagian jadwal *shift*. Berdasarkan hasil penelitian D & Lakhawat (2021) menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh negatif terhadap *employee progress outcomes*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa dari Perguruan Tinggi di Jabodetabek yang sedang menjalankan program praktik kerja, pada pembagian jadwal *shift* biasanya mahasiswa menjalankan *work*

from office 2-3x dalam seminggu, dan sisanya menjalankan *work from home*. Sebagai contoh, apabila mendapat jadwal masuk kantor di hari Senin, Rabu, dan Jum'at, maka mereka menjalankan *work from home* di hari Selasa dan Kamis. Sistem kerja tersebut dilaksanakan pada saat terjadi lonjakan kasus *covid-19* varian *delta* maupun *omicron* yang menyebabkan banyak perusahaan lebih sering menjalankan *work from home* dibandingkan *work from office* guna mengurangi penyebaran virus *covid-19*.

Lingkungan kerja sendiri telah mengalami perubahan besar sejak ditetapkan aturan *social distancing* yang mengarah kepada aturan *work from home* berdasarkan kebijakan dari pemerintah. *Work from home* juga turut mengubah lingkungan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang akan mempengaruhi cara orang bekerja (Taiwo, 2010).

Menurut Arianto & Kurniawan (2020), lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan sehingga apabila perusahaan ingin mendapat optimal, maka perlu memperhatikan beberapa aspek seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan tersedianya fasilitas yang menunjang. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, dapat mempengaruhi pekerjaan yang diselesaikan sehingga dapat mempercepat goals perusahaan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman kepada

karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa tidak semua lingkungan kerja itu sama, dimana organisasi juga tidak memiliki informasi keadaan tiap lingkungan pekerjaannya. Produktifitas karyawan maupun mahasiswa magang tidak dapat optimal jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung. Lingkungan kerja amat penting bagi produktifitas karyawannya agar menghasilkan *output* yang maksimal. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi cara mereka bekerja (Josephine & Harjanti, 2017)

Menurut Setyadi et al., (2015), lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik dimana hal tersebut mempunyai pengaruh bagi karyawannya, baik pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa dari Perguruan Tinggi di Jabodetabek yang sedang menjalankan program praktik kerja, lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Mahasiswa yang menjalankan *work from home* merasa bahwa lingkungan kerja fisiknya cukup mendukung dikarenakan bekerja di rumah. Adanya penunjang teknologi informasi seperti laptop maupun internet dapat membantu mahasiswa dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh mentornya. Pencahayaan dan sirkulasi udara yang didapatkan dari jendela rumah, juga membuat mahasiswa nyaman dalam bekerja.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman sehingga karyawan maupun mahasiswa yang sedang melakukan *internship* menjadi betah dan mengurangi kemungkinan terjadinya *retirement*. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan efek yang baik pula ke karyawannya. Hal itu dapat memberikan efek dimana karyawan akan merasa puas sehingga meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman, akan menghambat produktifitas karyawan sehingga perusahaan akan lama dalam mencapai tujuannya. Perubahan lingkungan kerja fisik yang mengharuskan para pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara *work from home* dan *work from office* dapat mempengaruhi produktifitas mereka.

Pada dasarnya, praktik kerja merupakan kegiatan dimana mahasiswa langsung terjun ke lapangan untuk merasakan dunia kerja yang sesungguhnya. Perusahaan biasanya membutuhkan lulusan yang sudah siap kerja dengan memiliki keterampilan dalam hal komunikasi, kerja tim, dan melakukan pemecahan masalah dari pengetahuan yang dimiliki. Namun adanya pandemi *covid-19* yang menyebabkan pembatasan kapasitas pegawai kantor turut mempengaruhi kegiatan program praktik kerja. Dengan diterapkan aturan tersebut, mahasiswa diharuskan melakukan magang secara *work from home* yang disertai dengan *work from office*. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja mahasiswa dalam melakukan program praktik kerja. Mahasiswa yang melaksanakan program praktik kerja dengan sistem *work from home* dan *work from office* selama masa pandemi

covid-19 dapat mencerminkan bagaimana lingkungan kerja perusahaan di masa yang akan datang dan ilmu apa saja yang dapat diperoleh untuk mempersiapkan diri ke dalam dunia kerja yang sebenarnya setelah lulus.

Dikarenakan program praktik kerja merupakan hal penting bagi mahasiswa tahun akhir, peneliti ingin meneliti mengenai “Pengaruh *Work From Home* dan Lingkungan Kerja Fisik Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan” dalam melakukan program praktik kerja di masa pandemi *covid-19*. Peneliti ingin mengetahui apakah dengan melakukan program praktik kerja secara WFH dan WFO dapat memberikan hasil yang efektif terhadap mahasiswa/mahasiswi Perguruan Tinggi di Jabodetabek sehingga mereka dapat siap ketika memasuki dunia kerja.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Agar penelitian dapat terarah sesuai dengan ruang lingkup yang akan dibahas, maka peneliti memberikan batasan pada penulisan antara lain:

1. Bentuk dari penelitian ini adalah modifikasi model atau modifikasi penelitian dari hasil penelitian sebelumnya yaitu Efendi et al., (2020) dengan mengambil *work from home* sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini juga merupakan modifikasi model dari penelitian sebelumnya yakni Kelvyn et al., (2021) dengan mengambil *work from home* dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja sebagai

variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Variabel independen yang terdapat pada penelitian ini adalah *work from home* dan lingkungan kerja fisik. Kedua variabel tersebut dipilih sebagai variabel independen dikarenakan dapat memberi dampak nyata terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja.

3. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja dipilih sebagai variabel *intervening* karena kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara variabel independen yaitu *work from home* dan lingkungan kerja fisik dengan variabel dependen kinerja.

4. Objek penelitian yang sedang diteliti oleh penulis adalah mahasiswa Perguruan Tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk semasa pandemi *Covid-19*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis antara lain:

1. Adakah pengaruh positif *work from home* terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
2. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
3. Adakah pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
4. Adakah pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
5. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
6. Adakah pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
7. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah

melaksanakan program praktik kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maksud dan tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *work from home* terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
3. Menguji serta menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
4. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
5. Menguji serta menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang

pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

6. Menguji serta menganalisis pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
7. Menguji serta menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek yang pernah melaksanakan program praktik kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembacanya. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan meningkatkan kemampuan menganalisis lebih tajam mengenai pengaruh *work from home*, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja dalam program praktik kerja yang dilaksanakan oleh mahasiswa pada saat bekerja di masa pandemi *covid-19*.

1.5.2 Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya pada pembahasan pengaruh *work from home*, lingkungan kerja fisik, kepuasan dan kinerja mahasiswa pada pelaksanaan program praktik kerja di masa pandemi *covid-19*.

1.5.3 Manfaat Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi kepada perusahaan yang ke depannya masih melaksanakan sistem kerja dengan cara *work from home* dan *work from office* sehingga karyawan maupun mahasiswa yang sedang melaksanakan program praktik kerja dapat lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan skripsi merupakan urutan dalam penelitian yang bertujuan untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi. Urutan sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I membahas penjelasan umum mengenai objek penelitian yang akan diteliti oleh penulis, latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab II terdiri atas kumpulan kajian pustaka yang akan digunakan oleh penulis dalam pembahasan masalah yang akan diteliti, antara lain: penelitian terdahulu, landasan teori sebagai dasar untuk analisis penelitian seperti *work from home*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai objek penelitian, desain dan jenis penelitian, teknik, populasi dan sampel penelitian, metode yang akan digunakan dalam pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV membahas mengenai objek yang sedang diteliti yaitu mahasiswa perguruan tinggi di Jabodetabek dilanjutkan dengan menganalisis serta membahas hasil penelitian dari pengaruh *work from home*, lingkungan kerja fisik, yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

BAB V: PENUTUP

Bab V adalah bab penutup dimana menyajikan kesimpulan mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian oleh peneliti serta saran yang dapat diberikan dari penelitian ini.