

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pandemi COVID-19 adalah wabah dari virus *Corona* yang pertama kali muncul pada Desember 2019 di Wuhan, Cina (WHO, 2020). Penularan virus ini terjadi sangat mudah dan cepat sehingga orang – orang yang terserang penyakit ini semakin banyak dan luas hingga ke Indonesia. Masa pandemi COVID-19 sulit dikendalikan secara tepat dan cepat sehingga membutuhkan kerja sama yang baik dari pemerintah maupun masyarakat, oleh karena itu masa pandemi COVID-19 ini berlangsung cukup lama. Peristiwa munculnya virus COVID-19 telah melumpuhkan dan mengganggu aktivitas masyarakat yang dilakukan di luar rumah terutama adanya komunikasi secara langsung seperti kegiatan belajar mengajar maupun pekerjaan masyarakat sehari – hari.

Pandemi mempengaruhi kehidupan sekaligus tata cara bekerja. Pandemi COVID-19 telah mempengaruhi sebagian besar tempat kerja dan produktivitas organisasi di seluruh dunia, karena pandemi ini Indonesia memutuskan untuk melakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa kota sehingga terhambatnya pergerakan dan penutupan sementara di tempat kerja. Menurut Walter Matli (2020), pandemi merupakan suatu ancaman parah terhadap rutinitas dan gaya hidup pekerja sehingga para pekerja harus mengurangi interaksi secara langsung yang dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan umum mereka,

Agar organisasi dapat terus berjalan organisasi harus membuat ketentuan untuk beroperasi dari jarak jauh yang sering dikenal sebagai *work from home (WFH)* dan sekaligus mengikuti pelaksanaan peraturan yang ada.

Menurut Van Meel (2011), *WFH* adalah konsep bekerja dari rumah dikemukakan sekitar tahun 1970 sebagai *telework* atau *telecommuting*, alternatif baru dalam melakukan pekerjaan dari lokasi yang berbeda. *WFH* perlu diterapkan di pekerjaan untuk mencegah penyebaran COVID-19. Kebijakan *WFH* diikuti oleh perusahaan milik negara, perusahaan swasta, universitas dan perguruan tinggi, hal ini didukung pula dengan adanya kemajuan teknologi yang memungkinkan untuk melaksanakan kegiatan *WFH* pada masa pandemi. Industri perbankan tidak lepas dari masalah serupa terkhususnya daerah Jawa – Bali dikarenakan beberapa kali diadakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), sehingga industri perbankan harus melakukan *WFH* mengingat kembali sektor perbankan merupakan sektor esensial yang berarti lingkungan usaha yang penting dan mendasar (CNBC, 2021). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini mencoba mengkaji dalam konteks adanya kegiatan *WFH* yang diterapkan pada sebuah perusahaan di masa pandemi ini

Adapun dampak – dampak dari *WFH* baik dari segi keuntungan maupun kerugian. Dampak positif *WFH* yaitu memungkinkan pekerja dapat bekerja dari mana saja, bersifat fleksibel. Karyawan dapat bekerja tidak hanya di rumah melainkan dapat bekerja di tempat lainnya. *WFH* dapat memotong biaya pada pengeluaran karyawan seperti biaya perjalanan ke kantor. Tidak perlu karyawan untuk bepergian ke kantor, yang memiliki efek positif pada tingkat pencemaran

lingkungan karena berkurangnya aktivitas lalu lintas (Radio Polskie, 2020). Setengah dari karyawan jarak jauh mengakui bahwa ketika bekerja dari jarak jauh, mereka menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas profesional daripada di kantor pusat perusahaan (Radio Polskie, 2020). Tunjangan karyawan beberapa pekerja jarak jauh memiliki kesempatan untuk memanfaatkan biaya oleh pemberi kerja untuk perawatan kesehatan non-publik, dukungan psikologis, atau memperoleh furnitur dari perusahaan yang akan meningkatkan kenyamanan bekerja di rumah (Fedorczuk, 2021). Efek positif yang muncul dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, hal ini didukung pula dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jackson & Edwina (2018) bahwa kegiatan *WFH* dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja seseorang dari manfaat yang ditimbulkan.

Hasil studi yang dilakukan oleh Irawanto, Novianti & Roz (2021) menyatakan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja akibat dari dampak *WFH* yang ditimbulkan seperti stress dan tidak terbiasanya dalam melakukan *WFH*. Hal ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh *CBRE* dan *Grafton Recruitment* (2020), menunjukkan bahwa beberapa dari mereka tidak memiliki peralatan yang memadai untuk melakukan pekerjaan di rumah terlebih lagi adanya kondisi yang kurang nyaman disebabkan oleh berbagi ruang dengan anggota rumah tangga lainnya. Hal tersebut tentu dapat mengganggu tingkat kepuasan kerja seseorang .

Menurut Tavares (2017) efek kesehatan yang dapat terjadi ketika melakukan kegiatan *WFH* adalah stres, peningkatan pekerjaan, merasa terisolasi

atau depresi. Selain itu tidak adanya tatap muka rapat secara langsung menyebabkan peningkatan rapat melalui platform digital yang akhirnya penggunaan *mikrofon* dan *headphone* meningkat dapat menyebabkan penyakit tertentu. Dalam sebuah penelitian terhadap pekerja Brasil, karyawan yang melakukan *WFH* selama pandemi COVID-19 melaporkan lebih banyak gejala kelelahan vokal dan nyeri otot daripada karyawan yang bekerja di tempat (Siqueira, 2020). Hal ini didukung pula oleh peneliti Universitas Stanford menunjukkan bahwa pekerjaan jarak jauh dan online komunikasi lebih melelahkan daripada bentuk tradisional mereka (Bailenson, 2021). Permasalahan kesehatan karyawan yang ditimbulkan dari *WFH* baik segi psikologis maupun fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Menurut Toscano dan Zappala (2020) merasa terisolasi memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja. Dari pernyataan yang dikemukakan ini dapat membuktikan adanya efek mediasi kesehatan karyawan dari hubungan *WFH* terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan. (Mehmood, Ahmad, Irum, Ashfaq, 2015) mengungkapkan bahwa, sikap positif dan emosi terhadap pekerjaan tergantung pada seberapa baik perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Hal ini didukung juga oleh pendapat Tunjungsari (2011) bahwa kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja adalah alat yang efektif untuk memprediksi perilaku karyawan dan perubahan perilaku mereka (Falkenburg & Schyns 2007). Maka dengan demikian kepuasan kerja perlu diperhatikan kembali dengan adanya perubahan tata cara bekerja yang

baru pada masa pandemi ini dengan diberlakukannya *WFH* terlebih lagi dilihat dari dampak – dampak yang ditimbulkan oleh kegiatan tersebut baik dari segi positif maupun negatif.

Dari alasan tersebut, maka penelitian ini akan menguji kegiatan *WFH* yang dilakukan Bank BCA cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2 terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh kesehatan karyawan yang akan mempengaruhi kedua hubungan variabel. PT. Bank Central Asia cabang ini bergerak dibidang GSIT divisi IT, sentra layanan perbankan elektronik serta sentra layanan pembayaran perbankan. Perusahaan ini menerapkan *WFH* dalam masa pandemi ini untuk menekan angka penyebaran dari virus COVID-19, hal ini juga dilakukan agar PT. Bank Central Asia dapat terus beroperasi dan mematuhi peraturan pemerintah setempat dengan mengingat kembali adanya pemberlakuan PSBB oleh pemerintah setempat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan pada bagian latar belakang dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat diuraikan masalah penelitian sebagai berikut: arah

1. Apakah *WFH* berpengaruh negatif terhadap kesehatan karyawan di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2?
2. Apakah kesehatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2?
3. Apakah *WFH* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2?
4. Apakah kesehatan karyawan memediasi pengaruh *WFH* terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2?

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar penelitian ini dapat lebih berfokus kepada variabel-variabel yang sudah ditentukan, maka penulis menetapkan batas – batas penelitian. Supaya permasalahan tidak meluas Adapun ada pembatasan penelitian

1. *Work From Home (WFH)*

Menurut Van Meel (2011), *WFH* adalah konsep bekerja dari rumah dikemukakan sekitar tahun 1970 sebagai *telework* atau *telecommuting*, alternatif baru dalam melakukan pekerjaan dari lokasi yang berbeda (rumah, kantor, atau tempat lain) menggunakan bantuan teknologi.

2. Kesehatan

Menurut (Robert.H.Brook, 2017:585), kesehatan adalah kondisi seseorang tidak hanya kepada fisik yang bugar tetapi meliputi mental yang sehat.

3. Kepuasan kerja

Menurut Locke (1970, dalam Irawanto, Novianti & Roz, 2021), kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional seseorang ketika sesuatu yang menyenangkan dan menguntungkan telah terjadi sebagai akibat dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja mereka.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif *WFH* terhadap kesehatan karyawan di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kesehatan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2.
3. Untuk mengetahui pengaruh negatif *WFH* terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2.
4. Untuk mengetahui kesehatan karyawan memediasi pengaruh *WFH* terhadap kepuasan kerja di di PT. Bank Central Asia cabang Jakarta Barat Wisma Asia 2.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis atau praktis:

1. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan informasi bagi pengelola PT. Bank Central Asia kantor cabang Jakarta Barat tentang pengaruh *WFH* yang telah diterapkan terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh kesehatan karyawan. Hal ini dapat dijadikan upaya peningkatan dalam pengelolaan organisasi baik dalam kepuasan kerja karyawan yang dirasakan pada masa pandemi khususnya yang melakukan *WFH*.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai acuan yang meneliti topik – topik tentang *WFH*, kesehatan karyawan, kepuasan kerja dan bagaimana saling keterkaitannya antara ketiga variabel. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang variabel – variabel yang diteliti dan dapat mengetahui permasalahan yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab I berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi penjelasan tentang variabel – variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi jenis penelitian tempat dan waktu penelitian, obyek dan subyek penelitian, jenis dan sumber data, populasi sampel dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi pengujian hipotesis berdasarkan data dari kuesioner yang diperoleh. Bab ini diakhiri dengan pembahasan dari hasil uji data dan mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, serta keterbatasan dan saran penelitian bagi pihak terkait.