

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dibahas tentang teori dari variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, kesehatan pada karyawan dan *work from home (WFH)*. Pada bab ini juga akan dijelaskan tentang hipotesis penelitian serta kerangka penelitian yang nantinya akan dijadikan acuan dalam penelitian.

#### **2.1. 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. Menurut Badriyah (2015) pengertian kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Lund (2003), kepuasan kerja adalah sebuah hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dirasakannya untuk ditawarkan

##### **2.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Luthan (2006, dalam Kaswan, 2012), enam dimensi kepuasan kerja yang telah diidentifikasi sebagai karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Keenam dimensi tersebut yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan dapat dianggap menarik, adanya kesempatan untuk belajar, dan melaksanakan untuk menerima tanggung jawab.
2. Upah, tingkatan upah atau gaji yang diterima dimana hal ini dapat dipandang sebagai hal yang dianggap sesuai dalam organisasi.
3. Kesempatan adanya promosi, kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan posisi yang sesuai dalam organisasi.
4. Pengawasan, kemampuan pengawas untuk memberikan dukungan teknis dan bantuan dalam perilaku.
5. Teman kerja, tingkatan rekan kerja dalam seberapa responsif dan pandai secara teknis sekaligus dapat mendukung secara sosial.
6. Kondisi kerja, yaitu berkaitan dengan tempat sekaligus suasana kerja yaitu perlengkapan kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, tata ruang dan lainnya.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

#### **a. Faktor instrinsik**

Merupakan faktor yang berasal dari internal karyawan dan dibawa oleh setiap individu sejak mulai bekerja di organisasi.

#### **b. Faktor ekstrinsik**

Menyangkut hal-hal yang berasal dari eksternal karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan tempat kerja, hubungan sosial dengan karyawan lain, sistem pembagian upah dan lainnya.

Faktor – faktor yang terkait karyawan sehubungan dengan kepuasan kerja

#### **a. Umur**

Karyawan dalam kelompok usia yang tinggi biasanya lebih puas daripada karyawan yang lebih muda, karena mereka yang dalam usia lebih tua telah memiliki kehidupan yang relatif stabil, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda.

#### **b. Jenis kelamin**

Pada jenis kelamin biasanya wanita memiliki tingkat motivasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki - laki. Oleh karena itu wanita lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena wanita tidak memiliki beban ekonomi seberat laki - laki.

#### **c. Lamanya pengabdian**

Karyawan pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia tersebut.

#### **d. Kepribadian**

Karyawan yang dapat berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

**e. Orang yang bergantung**

Karyawan yang memiliki lebih sedikit tanggungan dalam arti orang yang bergantung padanya biasanya akan lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

**f. Ambisius**

Ketika performa kerja dan ambisi karyawan tidak tercapai dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

**g. Kemampuan mental**

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

**2.1.3 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Selain itu menurut As'ad (2004, dalam Supriyanto & Machfudz, 2010) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

**a. Indikator Finansial**

Faktor finansial merupakan indikator yang memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh sistem seberapa besarnya gaji upah,

seperti berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

#### **b. Indikator Fisik**

Faktor fisik adalah indikator yang menggambarkan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup pekerjaan yang dijalani seperti pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

#### **c. Indikator Sosial**

Faktor sosial merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terhubung antara sesama individu baik itu dengan atasan maupun baik itu jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan serta dengan lingkungan terkait dalam perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi elemen penting untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan termotivasi dan terdorong untuk bekerja secara maksimal jika kebutuhan spiritual ini mampu untuk terpenuhi.

#### **d. Indikator Psikologi**

Faktor psikologi merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan emosi karyawan. Hal ini mencakup ketentraman dan kenyamanan dalam beraktivitas, perilaku terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

### **2.2 Kesehatan pada Karyawan**

Menurut (Robert.H.Brook, 2017:585), kesehatan adalah kondisi seseorang tidak hanya kepada fisik yang bugar tetapi meliputi mental yang sehat. Konsep dari kesehatan bukan hanya mengarah kepada sebuah keadaan yang sehat saja. Konsep ini mengandung lima dimensi kesehatan yaitu: dimensi fisik atau jasmani, dimensi mental intelektual, dimensi emosional, dimensi sosial dan dimensi spiritual. Dari perspektif kesehatan, kelima dimensi ini saling berhubungan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

### **2.2.1 Dimensi-dimensi Kesehatan**

Berikut adalah dimensi-dimensi kesehatan sebagaimana disarikan dari buku *The Dimensions of Health: Conceptual Models* karangan John R. Hjelm:

#### **a. Dimensi fisik**

Dimensi kesehatan fisik mengarah pada aspek jasmani. Ini mengarah pada definisi kesehatan yang lebih sederhana seperti tidak adanya penyakit dan cedera. Dimensi fisik adalah dimensi sehat yang paling umum dikenali karena menyangkut mekanisme dan fungsi tubuh. Dimensi kesehatan fisik merupakan komponen paling penting dari keadaan sehat secara keseluruhan.

Kesehatan fisik ini memiliki banyak elemen yang semuanya harus dijaga bersama. Keseluruhan kesehatan fisik mencakup nutrisi, kesehatan mental maupun keseimbangan aktivitas fisik sehingga tubuh tetap dalam kondisi baik. Kesehatan fisik yang baik tentu dapat meningkatkan kemampuan tubuh agar berfungsi secara maksimal.

Dimensi fisik dapat mempengaruhi dimensi lain dari kesehatan, contohnya penurunan dalam dimensi fisik dapat menyebabkan penurunan dalam dimensi sosial dari kesehatan. Seseorang yang tiba-tiba terserang penyakit dapat menjadi terisolasi secara sosial untuk tidak berinteraksi kepada orang lain sekaligus menulahi orang lain. Isolasi secara sosial tentu saja menjadi salah satu gejala dari kesehatan sosial yang kurang optimal.

#### **b. Dimensi mental intelektual**

Dimensi mental intelektual mengacu pada aspek aktivitas kognitif. Biasanya kesehatan mental terkait dengan kesehatan emosional. Kesehatan emosional mengacu pada suasana hati seseorang yang sering terhubung dengan hormon mereka sementara kesehatan mental lebih mengacu kepada fungsi otak. Kesehatan mental kemudian mencakup banyak masalah kesehatan seperti gangguan kemampuan untuk berpikir serta penurunan daya ingat.

Dimensi intelektual mengarah pada kemampuan individu untuk menggunakan kemampuan berpikir dan otak mereka . Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan memecahkan masalah atau untuk mengingat informasi, tetapi fokusnya adalah pada aspek kognitif dari orang bersangkutan. Dimensi kesehatan mental intelektual juga bisa memengaruhi dimensi lain dari kesehatan.

Peningkatan kesehatan mental intelektual dapat diperoleh dari peningkatan aktivitas fisik dan upaya-upaya peningkatan kapasitas kemampuan otak seperti belajar. Lemahnya kesehatan mental intelektual ini bisa dikatakan sebagai

kemunduran peran kognitif. Tingkat intelektual seseorang merupakan salah satu bentuk dari sehat secara mental intelektual.

### **c. Dimensi emosional**

Dimensi emosional adalah keadaan seseorang secara psikologis. Kesehatan emosional merupakan kesehatan tentang perasaan orang atau keadaan emosional secara umum. Motivasi, mood, sedih, gembira dan aspek-aspek emosional lainnya dapat menunjukkan kesehatan emosional seseorang.

Dimensi ini adalah kemampuan kita untuk mengidentifikasi dan mengekspresikan perasaan karyawan. Hal ini menyangkut dengan harga diri serta kemampuan mengontrol emosi untuk beradaptasi perspektif yang nyata dalam segala situasi. Seseorang yang secara emosi kurang sehat dapat memberikan pengaruh tidak sehat pula terhadap individu lainnya.

Keterkaitan antara kesehatan emosional dan mental sangat dekat dan jelas oleh karena itu beberapa penyakit berhubungan dengan keduanya, seperti: kecemasan dan depresi. Kesehatan emosional mampu mempengaruhi dimensi lainnya, misalnya orang dengan harga diri yang baik lebih percaya diri dalam pengaturan sosial, mudah mendapat teman dan menciptakan suasana lebih nyaman di sekitarnya.

### **d. Dimensi spiritual**

Kesehatan spiritual sangat penting untuk kesejahteraan. Beberapa model kesehatan menempatkan dimensi spiritual di pusat atau di atas dimensi lain menunjukkan peran penting yang dimainkan oleh kesehatan spiritual. Aspek

spiritual ini juga mencakup pemahaman tentang hidup setelah kematian seseorang, di mana aspek ini bukan merupakan wilayah dari dimensi-dimensi kesehatan yang lainnya.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan**

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan antara lain :

1. Faktor perilaku, perilaku berperan sangat penting untuk menjaga kesehatan masyarakat. Kebanyakan penyakit yang menyerang manusia disebabkan oleh perilaku yang tidak bertanggung jawab atas tubuhnya sendiri. Beberapa perilaku yang mempengaruhi kesehatan antara lain memiliki pola makan yang sehat, olahraga yang teratur, dan istirahat yang cukup. Penyakit yang mungkin timbul akibat tidak menjaga perilaku kesehatan adalah hipertensi dan kolesterol karena terlalu banyak makan makanan yang berlemak. Selain itu, diabetes akibat terlalu sering makan makanan yang manis.
2. Faktor lingkungan, Lingkungan yang bersih juga berperan dalam meningkatkan kesehatan manusia. Lingkungan yang terawat dan bersih tidak berisiko menimbulkan berbagai penyakit, seperti demam berdarah, diare, dan gatal-gatal.
3. Faktor pelayanan kesehatan, ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan yang baik dapat mempercepat kesehatan masyarakat. Fasilitas pelayanan kesehatan yang baik meliputi kualitas pelayanan yang baik, ketersediaan tenaga kesehatan yang berkompetensi, akses yang mudah,

serta mencapai ke pelosok agar dapat dimanfaatkan langsung oleh masyarakat.

4. Faktor keturunan, dari ketiga faktor di atas dapat mencegah berbagai penyakit, akan tetapi ada beberapa penyakit yang sulit dihindari karena faktor genetik. Ini adalah faktor mempengaruhi kesehatan manusia yang keempat. Beberapa penyakit dapat langsung diturunkan oleh orangtua, seperti alergi. Namun ada pula beberapa penyakit yang menimbulkan risiko terkena lebih tinggi, namun masih bisa dicegah, seperti diabetes, tekanan darah tinggi dan kanker.

### **2.3 Desain Pekerjaan**

Menurut Mathis dan Jackson (2006), desain pekerjaan berhubungan dengan mengelola pekerjaan, tanggung jawab dan tugas dalam suatu organisasi yang produktif dengan melibatkan arti dari pekerjaan dan efeknya terhadap tenaga kerja. Menurut Robbins (2010), Desain Organisasi merupakan suatu proses yang melibatkan keputusan tentang enam komponen penting yaitu:

1. Spesialisasi kerja
2. Departementalisasi
3. Rantai komando
4. Rentang kendali
5. Sentralisasi dan desentralisasi
6. Formalisasi

#### **2.3.1 Jenis Desain Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2022:286), desain organisasi memiliki tiga desain, yakni:

**a. Struktur Sederhana**

Struktur sederhana memiliki ciri dengan departemantalisasi yang rendah, wewenang yang terpusat pada seseorang saja, rentang kendali yang luas dan formalisasi yang sedikit. Struktur sederhana paling mudah ditemukan dalam usaha-usaha kecil dimana pengelola dan pemilik adalah orang sama. Kekuatan-kekuatan dari desain organisasi ini antara lain:

1. Sederhana
2. Cepat.
3. Fleksibel.
4. Tidak mahal untuk dikelola.
5. Akuntabilitasnya jelas.

Kelemahan-kelemahan dari desain organisasi ini sebagai berikut:

1. Sentralisasi tinggi dan formalisasi yang rendah
2. Sulit dijalankan dimana pun selain di organisasi kecil.
3. Berisiko, segalanya bergantung pada satu orang saja.
4. kelebihan beban informasi di puncak organisasi.

**b. Birokrasi**

Birokrasi adalah struktur dengan aktivitas operasi rutin yang dicapai melalui aturan, spesialisasi dan ketentuan yang sangat formal. Tugas organisasi

dikelompokkan kedalam beberapa departemen fungsional, rentang kendali yang sempit, wewenang terpusat dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando.. Kekuatan-kekuatan desain organisasi ini antara lain:

1. Menyatukan beberapa spesialisasi kedalam departemen-departemen fungsional.
2. Dapat menjalankan aktivitas yang terstandar dengan efisien.
3. Karyawan memiliki kesempatan untuk berbicara dengan bahasa yang sama
4. Duplikasi yang kecil pada individu dan peralatan.

Kelemahan-kelemahan dalam desain organisasi ini sebagai berikut:

1. Spesialisasi dalam birokrasi mampu menciptakan konflik-konflik antar unit.
2. Birokrasi hanya efisien ketika karyawan menghadapi masalah-masalah yang sebelumnya telah ada.
3. Tujuan unit fungsional dapat mengalahkan tujuan keseluruhan organisasi.

### **c. Struktur Matriks**

Matriks adalah struktur yang dapat menciptakan garis otoritas ganda dan menggabungkan departementalisasi fungsional dan produk. Kekuatan-kekuatan dari desain organisasi ini antara lain:

1. Memiliki kemampuan untuk memfasilitasi koordinasi ketika organisasi memiliki banyak tugas yang rumit dan saling bergantung.

2. Matriks memudahkan penempatan para spesialis secara efisien.
3. Matriks dapat mencapai keuntungan skala ekonomi dengan cara menyediakan sumber-sumber daya terbaik dengan cara yang efektif bagi organisasi dalam penggunaannya.

### 2.3.2 Desain Kerja Alternatif

Menurut Robins and Judge (2022:154), adanya pendekatan lain dalam desain kerja alternatif seperti *flexitime*, *job sharing*, and *telecommuting*. Hal ini didasari karena kondisi dari tenaga kerja itu sendiri sebagai contoh desain kerja alternatif dapat membantu wanita terus memajukan karier mereka setelah melahirkan dengan waktu yang lebih fleksibel dan kerja jarak jauh.

#### a. *Flexitime*

Fleksibilitas waktu dapat menjadi manfaat yang menguntungkan dan menarik yang dapat dilakukan organisasi kepada karyawan yang membantu membuat hidup lebih mudah bagi karyawan. Beberapa program *flexitime* memungkinkan karyawan untuk mengumpulkan jam tambahan dan mengubahnya menjadi hari libur. Pengaturan yang fleksibel sebagai salah satu aspek yang sangat penting dari kepuasan kerja mereka. Kelemahan utama *Flexitime* adalah tidak berlaku untuk setiap pekerjaan atau setiap pekerja; misalnya, beberapa penelitian menunjukkan baik karyawan muda yang sehat maupun yang lebih tua, karyawan yang tidak sehat paling diuntungkan dari waktu fleksibel. Tampaknya juga orang yang memiliki

keinginan kuat untuk memisahkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka kurang cenderung menggunakan waktu fleksibel

*b. Job Sharing*

*Job Sharing* memungkinkan dua atau lebih individu untuk membagi pekerjaan penuh waktu, sebagai contoh satu karyawan mungkin melakukan pekerjaan dari jam 8:00 sampai siang, mungkin, dan yang lainnya dari jam 1:00 siang. sampai 5:00 sore, atau keduanya bisa bekerja penuh tetapi bergantian hari. Namun *job sharing* ini tidak diadopsi secara lebih luas dikarenakan kesulitan menemukan mitra yang cocok untuk berbagi pekerjaan dan persepsi historis negatif tentang individu yang berbagi pekerjaan karena tidak sepenuhnya berkomitmen pada mereka. *Job sharing* memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan bakat lebih dari satu individu untuk pekerjaan tertentu dan ini dapat membuka peluang untuk memperoleh pekerja terampil dalam bidangnya.

*c. Telecommuting*

*Telecommuting* adalah program bekerja dari rumah setidaknya dua hari seminggu melalui perangkat virtual yang terhubung ke kantor majikan. Bagi sebagian orang, *Telecommuting* mungkin mendekati pekerjaan yang ideal, tidak ada lalu lintas jam sibuk, jam kerja fleksibel, kebebasan untuk berpakaian saat bekerja, dan sedikit interupsi. *Telecommuting* mengacu pada bekerja di rumah atau di tempat lain yang dipilih karyawan setidaknya

dua hari seminggu di komputer yang terhubung ke kantor majikan. Telecommuting memiliki beberapa manfaat. Ini meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (terutama untuk pekerjaan yang kompleks dan mandiri, dengan persyaratan interaksi sosial yang rendah). *Telecommuting* ini sangat banyak digunakan dengan adanya pandemi COVID-19 tahun 2020, bekerja dari rumah (WFH) menjadi banyak pilihan organisasi di Indonesia untuk dapat beroperasi akibat PSBB yang diterapkan oleh pemerintah.

### **2.3.3 Work From Home**

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.

Dimensi *work from home* Ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya *work from home* yang dikemukakan oleh (Gądecki et al., 2018) yaitu:

1. Ruang, transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu
2. Waktu, penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu: waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional) yang tumpang tindih.
3. Peran sosial, narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.

Melakukan *WFH* tentu memiliki dampak yang terjadi baik itu dari segi positif maupun negatif. 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.

Ancaman serangan *cyber* saat Bekerja dari Jarak Jauh dikarenakan penggunaan akses ke jaringan internal diakses oleh perangkat pribadi ataupun jaringan pribadi sehingga lebih rentan terhadap serangan *cyber*. Selanjutnya adanya dampak terhadap Kesejahteraan Karyawan ; Peneliti Universitas Stanford telah menunjukkan bahwa pekerjaan jarak jauh dan online komunikasi lebih

melelahkan daripada bentuk tradisional mereka. Turunnya performa kerja, Hasil studi yang dilakukan oleh CBRE dan Grafton Recruitment juga menunjukkan menunjukkan bahwa beberapa dari mereka tidak memiliki peralatan yang memadai untuk melakukan pekerjaan di rumah dan menunjukkan kondisi yang tidak memadai yang disebabkan oleh berbagi ruang dengan anggota rumah tangga. 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.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian dari Niebuhr, Borle, Zobel & Mahlkecht (2022) membuktikan adanya pengaruh negatif WFH terhadap efek kesehatan, hal ini disebabkan beberapa aktivitas seperti menghadiri pertemuan melalui via digital yang akhirnya ada peningkatan dalam penggunaan mikrofon, *headphone* serta menatap layar monitor. Dalam penelitian yang dilakukan Tavares (2017) efek kesehatan yang dapat terjadi ketika melakukan kegiatan *WFH* adalah stres kerja yang meningkat dan merasa terisolasi atau depresi. Oleh karena itu hipotesis yang dapat diambil:

### **H1: WFH berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesehatan karyawan**

Hasil penelitian dari Irawanto, Novianti & Roz (2021) membuktikan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan adanya peningkatan stres kerja yang diterima oleh karyawan dapat menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Toscano dan Zappala (2020) merasa terisolasi memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini membuktikan efek negatif yang diterima oleh karyawan dalam konteks kesehatan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dengan demikian hipotesis yang diperoleh:

### **H2: Kesehatan pada karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja**

Borle, Zobel & Mahlkecht (2022) mengemukakan terdapat pengaruh negatif dari efek kegiatan *WFH* terhadap kepuasan kerja. Dengan pemberlakuan

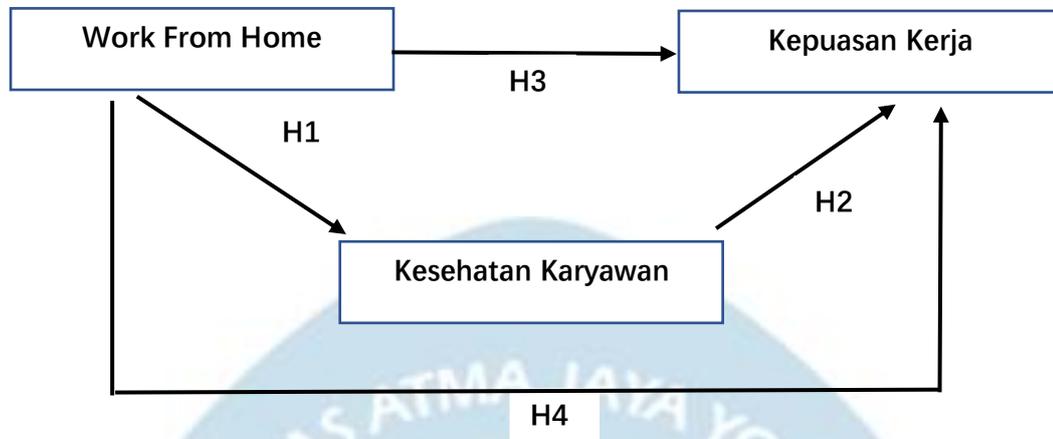
*WFH* mengakibatkan perubahan suasana dan tata cara bekerja yang berbeda antara bekerja dari kantor dan rumah sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh *CBRE* dan *Grafton Recruitment* (2020), menunjukkan bahwa beberapa dari mereka tidak memiliki peralatan yang memadai untuk melakukan pekerjaan di rumah, terlebih lagi adanya kondisi yang kurang nyaman disebabkan oleh berbagi ruang dengan anggota keluarga lainnya. Oleh karena itu hipotesis yang dapat ditentukan adalah:

**H3: *WFH* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian dari Irawanto, Novianti & Roz (2021) mengemukakan terdapat pengaruh negatif dari kegiatan *WFH* terhadap kepuasan kerja. Adanya kegiatan *WFH* yang dilakukan organisasi dapat mempengaruhi pula kesehatan pada karyawan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Niebuhr, Borle, Zobel & Mahlkecht (2022) membuktikan adanya pengaruh *WFH* terhadap efek kesehatan, yang disebabkan dalam beraktivitas seperti menghadiri pertemuan melalui *via digital* yang akhirnya ada peningkatan penggunaan mikrofon, *headphone* serta menatap layar monitor. Dari efek negatif yang ditimbulkan dapat mempengaruhi kesehatan pada karyawan tersebut yang akhirnya dapat mempengaruhi pula kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang diambil adalah:

**H4: Kesehatan pada karyawan berperan sebagai variabel mediasi antara *WFH* dan kepuasan kerja**

## 2.5 Model Penelitian



Penelitian yang dilakukan Tavarez (2020) mengatakan bahwa *WFH* dapat mempengaruhi secara negatif terhadap kesehatan pada karyawan, terganggunya kesehatan karyawan yang ditimbulkan dapat berupa seperti stres, peningkatan kerja, merasa terisolasi dan depresi. Selain itu ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Niebuhr, Borle, Zobel & Mahlnecht (2022) yang menunjukkan *WFH* secara negatif dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Efek *WFH* yang diterapkan organisasi mengakibatkan perubahan cara bekerja karyawan yang lama menjadi baru, dengan demikian hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yang diakibat dari tidak biasanya aktivitas yang dilakukan terlebih lagi tidak memadainya peralatan kerja serta terganggunya dengan aktivitas anggota keluarga lainnya. Kesehatan pada karyawan menjadi variabel pemediasi antara *WFH* dan kepuasan kerja karena efek kesehatan fisik maupun non fisik dapat ditimbulkan dari *WFH* dan terganggunya kesehatan pada karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dapat mendukung dilakukan oleh Irawanto, Novianti & Roz (2021) yang mengemukakan

adanya pengaruh WFH secara positif terhadap stress kerja dan stress kerja secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja.

