

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu instansi, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Instansi tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena, hal ini sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, meningkatkan kehadiran, mengurangi stres kerja dan mengurangi protes dari serikat pekerja. Jika karyawan merasa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh instansi.

Sejak wabah pandemi Covid-19 meluas di Indonesia, pemerintah mulai memberlakukan berbagai kebijakan pencegahan penyebaran virus tersebut seperti kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diterapkan di berbagai daerah. Kebijakan tersebut mempengaruhi sebagian besar tempat kerja dan produktivitas instansi. Oleh sebab itu, sebagian besar instansi melakukan

perubahan kebijakan kerja agar proses operasional dapat terus berjalan. Hampir semua instansi di Indonesia baik pemerintah maupun swasta menerapkan kebijakan bekerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH) dengan tujuan mengurangi penyebaran COVID-19.

*Work From Home* atau disingkat WFH merupakan istilah melakukan pekerjaan dari jarak jauh, atau lebih tepatnya melakukan pekerjaan dari rumah. Hal ini bermakna bahwa karyawan tidak perlu datang ke kantor atau ke tempat kerja untuk tatap muka dengan para rekan kerja lainnya (Nasution *et al.*, 2020). Konsep bekerja dari rumah ini bukan menjadi hal yang baru di dalam dunia kerja, konsep ini telah lama dijadikan sebagai langkah agar dapat meningkatkan keseimbangan di dalam kehidupan kerja (Arntz *et al.*, 2020)

Menurut Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19, sebanyak 39,09% karyawan bekerja dari rumah secara penuh, 34,76% bekerja dari rumah tetapi masih diselingi dengan jadwal masuk kantor dan sisanya masuk seperti biasa sebanyak 7,07% serta 19,06% merupakan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan di rumah (Badan Pusat Statistik, 2020, n.d.). Hal yang sama juga dapat dilihat dari data Survei Dampak Darurat Covid-19 terhadap Buruh/Karyawan oleh P2 Kependudukan & LD-UI (2020) yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mencapai 51% sejak PSBB ditetapkan (Sandini *et al.*, 2021).

Konsep berkerja dari rumah ini dapat menyebabkan ketergantungan terhadap *telecommuting* di masa yang akan datang. Selain itu, WFH akan berdampak

terhadap produktivitas dan kebahagiaan karyawan, kedua hal ini berhubungan erat dengan faktor-faktor penting dari lingkungan perusahaan yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja (Rožman *et al.*, 2021). Kemudian, konsep bekerja dari rumah ini akan menimbulkan kesenjangan gender di antara orang tua dengan dua karier karena narasi budaya patriarki yang mengarahkan bahwa pekerjaan domestik seperti halnya pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak merupakan tanggung jawab utama perempuan.

Kasus kesenjangan gender sebenarnya telah dipikirkan oleh pemerintah. Sehingga, menurut Feng dan Savani (2020), di berbagai negara, pemerintah telah memprakarsai program keseimbangan kehidupan kerja untuk membantu perempuan menangani pekerjaan dan keluarga tanpa mengorbankan produktivitas kerja dan kepuasan kerja mereka seperti tempat penitipan anak untuk mengurangi kesenjangan gender dalam bekerja. Akan tetapi, dengan kebijakan bekerja dari rumah, kesenjangan gender muncul terhadap orang tua dengan dua karier. Hal tersebut didukung oleh penelitian Rozman (2021), yang menemukan bahwa perempuan memiliki waktu yang sedikit untuk karier mereka di bandingkan laki-laki. Selain itu, menurut Feng dan Savani (2020), selama pandemi COVID-19, perempuan merasakan kepuasan kerja yang lebih rendah daripada laki-laki karena tuntutan rumah tangga mereka yang lebih tinggi mengganggu pekerjaan.

Perubahan cara kerja tersebut akan menjadi masalah cukup besar bagi perempuan, khususnya bagi mereka yang mempunyai anak. Adanya penutupan sekolah dan pembelajaran secara *online*, mereka harus menjadi guru bagi anak-

anak mereka dalam mengerjakan tugas sekolah, padahal mereka masih pada jam kerja atau masih memiliki pekerjaan yang belum selesai. Hal ini juga sama seperti yang dikatakan Horton dan Lyon yang dikutip dari Rozman (2021) bahwa selama WFH, beban pekerjaan dan mengawasi anak-anak dalam mengerjakan tugas sekolah membuat orang tua frustrasi.

Secara keseluruhan, WFH membuat tanggung jawab laki-laki dan perempuan di dalam pekerjaan rumah tangga menjadi meningkat, namun tidak sebanyak perempuan. Oleh sebab itu, laki-laki lebih memiliki banyak waktu luang untuk melakukan tugas pekerjaan dibanding perempuan. Sehingga, WFH menyebabkan perubahan produktivitas dan kinerja perempuan. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah, keterlibatan kerja yang lebih rendah, dan efisiensi kerja yang lebih rendah selama WFH (Rožman *et al.*, 2021).

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feng & Savani (2020) menyimpulkan bahwa sebelum adanya WFH, tidak ada perbedaan gender dalam produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Namun, selama WFH, perempuan menyampaikan bahwa bahwa produktivitas dan kepuasan kerja lebih rendah dibandingkan laki-laki. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dartey-Baah *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chukwusa (2020) menyatakan bahwa terdapat perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan dalam kepuasan kerja, berbeda dengan hasil keterlibatan kerja yang menyatakan tidak ada perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan dalam keterlibatan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan terdapat perbedaan hasil saat bekerja dari rumah dimasa pandemi Covid-19, hal ini menjadi tantangan bagi peneliti untuk melihat bagaimana penerapan kebijakan WFH di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak. Oleh sebab itu, penelitian ini berorientasi untuk menganalisis apakah ada perbedaan dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja di antara karyawan laki-laki dan perempuan selama bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, maka berikut ini rumusan masalah dalam penelitian yang hendak dilakukan:

1. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak?
2. Apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak?
3. Apakah ada perbedaan efisiensi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak?

### 1.3. Batasan Masalah

Mengingat terdapat batasan waktu, cakupan, dan aktivitas, penelitian ini hanya meneliti mengenai:

1. Penelitian ini akan membahas perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak. Menurut Chukwusa (2020), Kepuasan kerja adalah hal yang penting dari sikap kerja emosional seorang karyawan terhadap semua perspektif yang bersangkutan pada pekerjaannya. Karyawan yang puas akan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi yang positif dan tetap bersama instansi. Sedangkan karyawan yang tidak puas di tempat dia bekerja mungkin akan cenderung sering absen, mengalami stress yang akan berdampak pada rekan kerjanya.
2. Penelitian ini akan membahas perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak. Menurut Saks ( 2006, dalam Jha *et al.*, 2019) Keterlibatan kerja sangat penting untuk mencapai hasil kinerja individu, seperti kepuasan kerja, kenyamanan, pengaruh positif pada pekerjaan, serta hasil organisasi mengenai perkembangan dan produktivitas.
3. Penelitian ini akan membahas perbedaan efisiensi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak.

Sedarmayanti (2001, dalam Atmaja *et al.*, 2018), mengatakan bahwa efisiensi kerja adalah pelaksanaan kerja dengan menggunakan cara kerja yang termudah yang dapat menghemat biaya dan waktu, beban yang ringan, jaraknya yang tidak terlalu jauh. Namun, tetap mencapai tujuan dengan hasil yang baik.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berikut ini tujuan penelitian dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak.
2. Untuk menganalisis adanya perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak.
3. Untuk menganalisis adanya perbedaan efisiensi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19 di Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak, penelitian ini menjadi sarana bagi instansi untuk menyusun dan mengukur

efektivitas kebijakan WFH sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja.

2. Bagi akademisi, penelitian ini sebagai tambahan referensi bagi pihak yang melakukan penelitian dengan topik atau objek yang sama.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian seperti teori kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja, serta tinjauan penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini serta kerangka pemikiran.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi jenis penelitian, lokasi, subyek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.



#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya. Serta berisi keterbatasan dan saran dari peneliti untuk penelitian dimasa mendatang.

