

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengurai penjelasan mengenai teori yang mendukung penelitian dan digunakan sebagai dasar penelitian yang dilakukan. Bab ini juga menyajikan penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang memiliki hubungan dengan pendayagunaan manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat optimal atau efektif dan efisiensi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan, baik seorang karyawan maupun masyarakat (Susan, 2019). Menurut Mangkunegara Prabu (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasikan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

2.2. Work From Home (WFH)

Skema *Work from home* (WFH) adalah salah satu bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) yang merupakan hal biasa dalam dunia kerja. Konsep ini pada umumnya diterapkan dalam kondisi normal dan dibuka karena

adanya pandemi covid-19. Konsep ini diharapkan dapat menjadi bagian dari sistem baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan *telecommuting* menjadi suatu kepercayaan Daryanto & Suryanto, 2022). Suspahariati & Susilawati (2020) juga mengatakan bahwa konsep WFH bukan menjadi hal yang baru di dalam dunia kerja, bahkan sudah hadir sejak dari tahun 1970 sebagai salah satu cara untuk menghindari kemacetan lalu lintas yang sering terjadi di saat karyawan berangkat kerja dan pulang kerja dari kantor.

Work from home (WFH) suatu proses kerja yang dilakukan di luar ruang kantor, dengan menggunakan teknologi yang dapat menghemat waktu perjalanan sehingga efisiensi menjadi meningkat. WFH memiliki beberapa manfaat untuk karyawan seperti fleksibilitas, kebebasan, dan kenyamanan dalam bekerja di ruang individu. Sudah banyak perusahaan dan organisasi yang menerapkan sistem WFH, bahkan sebelum adanya pandemi covid-19 (Sultana, 2021). Menurut Arntz *et al.*, (2020) konsep WFH ini telah lama di percayai sebagai cara untuk meningkatkan keseimbangan di dalam dunia kerja. Juli & Hs (2022) juga mendeskripsikan bahwa WFH merupakan sebagai pilihan berkerja yang mudah untuk diatur, dimana karyawa menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya serta tanggung jawabnya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, WFH merupakan konsep kerja karyawan yang dilakukan diluar kantor, dimana kegiatan kerja yang harusnya dikerjakan dikantor, namun dikerjakan dirumah dengan menggunakan media teknologi. Sehingga karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk melakukan

tugas pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. WFH juga mempermudah mereka yang berada di luar kantor, di rumah atau di tempat lain, dengan menggunakan sistem media teknologi dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dan berkomunikasi dengan rekan kerja lain maupun atasan tanpa harus bertemu secara fisik.

2.3. Covid-19

Covid-19 adalah merupakan virus zoonotik yang berawal menjangkit hewan dan mampu membunuh hewan ternak. Kemudian, virus ini dibawa oleh hewan patogen yang ditularkan dari hewan kepada manusia. Ada beberapa hewan yang dapat membawa patogen Covid-19 seperti kelelawar, tikus, musang, dan unta. Covid-19 ini didefinisikan sebagai penyakit yang berawal pada bulan Desember 2019 di kota Wuhan provinsi Hubei. Sejak saat itu virus Covid-19 ini mewabah keseluruhan dunia termasuk Indonesia. Penyakit ini merupakan jenis penyakit menular yang disebabkan corona virus 2 yang merupakan gejala pernapasan yang bersifat akut. Berawal dari saluran pernapasan, kemudian menjadi infeksi dan akan menyebar sehingga akan menyebabkan kematian terhadap manusia (Suspahariati & Susilawati, 2020).

Covid-19 ini menjadi musibah dan membuat para masyarakat menjadi resah, sehingga sangat memilukan bagi seluruh penduduk, tidak hanya berdampak pada kesehatan tetapi juga ekonomi dan pendidikan. Segala kegiatan atau aktivitas dihentikan secara keseluruhan dengan tujuan untuk memutuskan rantai penyebaran virus corona. Beberapa negara menerapkan kebijakan untuk

memberhentikan kegiatan kerja dan sekolah secara tatap muka, dan dilakukan secara daring.

2.4. Gender

Gender adalah kata yang berasal dari gen yang didefinisikan sebagai pembawa sifat embrio perempuan maupun laki-laki. Para ilmuwan sosial telah mengemukakan tentang gender untuk menjelaskan mana perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang bersifat biologis sebagai ciptaan Tuhan, dan yang mana merupakan bentuk budaya yang di wujudkan, dipelajari, dan disosialisasikan. Hal ini sangat penting, karena selama ini masih sering salah dalam membedakan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrat dan tidak berubah dengan ciri-ciri manusia yang non kodrat yang bisa diubah atau berubah (Juli & Hs, 2022).

2.4.1. Konsep Gender

Menurut Puspitawati (2013) Konsep Gender menjadi perdebatan yang menyebabkan adanya pro dan kontra baik di kalangan masyarakat, akademisi, dan pemerintahan sejak dahulu hingga saat ini. Berikut ini adalah konsep gender yang di pengaruhi oleh beberapa hal menurut:

1. Konsep gender berasal dari negara barat, sehingga beberapa masyarakat menganggap bahwa gender proganda nilai-nilai barat yang sengaja disebarkan dengan tujuan untuk mengubah sistem masyarakat khususnya di Timur.

2. Konsep gender adalah termasuk gerakan yang berisiko serta bisa memutarbalikkan ajaran agama dan budaya sehingga konsep gender ini akan berdampak pada kodrati manusia yang akan berlawanan.
3. Konsep gender bermula dari munculnya kemarahan serta kefrustasian perempuan atas tuntutan haknya untuk bisa sama dengan laki-laki. Hal tersebut membuat kaum perempuan menganggap kaum laki-laki telah merampas haknya. Dalam UUD 1945 telah tercantum bahwa semua negara memiliki hak yang sama dengan jaminan tersebut sudah tertuang serta tidak ada permasalahan tentang gender.
4. Sebagian masyarakat menganggap bahwa pembagian peran laki-laki dan perempuan sudah menjadi takdir serta tidak harus di ubah, sebagai contoh mengasuh anak ialah kodrati perempuan dan mencari nafkah ialah kodrati laki-laki. Pemikiran ini merupakan hal yang sulit di rubah pada masyarakat dan hingga saat ini masih berlaku walaupun terlepas dari kenyataannya bahwa tenaga kerja wanita yang berada di luar negeri semakin banyak serta menggantikan peran.

2.5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perilaku dan perasaan umum seorang karyawan terhadap karakteristik dan pekerjaannya, respon emosional terhadap pekerjaannya, dan bagaimana perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja karyawan bukan hanya tentang berkontribusi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan komitmen organisasi, namun meningkatkan kinerja

organisasi dan kepuasan pelanggan juga perlu untuk diperhatikan. Selain itu kepuasan kerja karyawan dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi (Kaur *et al.*, 2020). Dara *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat penting agar seorang karyawan memberikan kemampuan dengan semaksimal mungkin terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dapat dinilai dari sikap positif yang dia berikan terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dapat dinilai dari sikap negatif yang dia berikan terhadap pekerjaannya. Selain itu, jika sebuah organisasi dengan karyawan yang lebih puas maka akan cenderung lebih produktif dan efektif (Eliyana *et al.*, 2019).

Secara umum kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan emosional seorang karyawan yang dapat dinilai dari sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Anggarwati & Eliyana (2015, dalam Dara *et al.*, 2020) kepuasan kerja merupakan sikap atau respon emosional terhadap segala aspek yang berkaitan kepada pekerjaan seseorang. Robbins (2006, dalam Eliyana *et al.*, 2019) Mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dasar terhadap hasil kerja selama ada penghargaan dan prestasi secara normal. Diana *et al.*, (2020) menyatakan bahwa konsep kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua asumsi. Pertama, kepuasan kerja merupakan sikap yang berasal dari karyawan, kedua tujuan kepuasan kerja adalah pekerjaan seseorang.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja berasal dari sikap dan perilaku yang dimiliki

oleh karyawan dalam hal-hal yang berkaitan terhadap pekerjaannya. Secara akademis kepuasan kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Selain itu, karyawan dengan tingkat kepuasannya yang tinggi maka akan memberikan tenaga kerja yang lebih.

2.5.1. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robinnns & Judge (2022) aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah:

a. Kondisi kerja

Umumnya, pekerjaan yang menarik akan memberikan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol yang memuaskan bagi karyawan. Dengan demikian, kondisi pekerjaan terutama sifat intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, interaksi sosial, dan pengawasan merupakan hal penting dari kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Kepribadian

Sama pentingnya dengan kondisi kerja, kepribadian juga memiliki peran penting. Kepribadian yang memiliki evaluasi inti diri secara positif yang percaya pada nilai batin dan kompetensi dasar mereka. Akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Gaji

Gaji memang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan bagi semua karyawan. Karyawan akan merasa puas dan termotivasi jika merasa gaji yang diberikan sesuai dengan tugas kerja yang dilakukan.

d. Tanggung jawab sosial perusahaan

Tanggung jawab sosial dari perusahaan adalah pelayanan yang positif dan dibutuhkan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bila dikelola dengan baik.

2.5.2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) terdapat 6 dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana pekerjaan itu dianggap menarik dan memberikan peluang untuk berkembang.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berkaitan dengan masalah kenaikan jabatan, dan pengembangan karir
- d. Atasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesame dengan karyawan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Daryanto & Suryanto (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan mengkaji beberapa hal yang dapat mendorong serta mendukung kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor Psikologi, ialah faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap dalam bekerja, kemampuan dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, ialah faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan atau karyawan yang memiliki perbedaan jenis dalam pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, ialah faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan serta kondisi fisik lingkungan kerja, yang mencakup pengaturan waktu, waktu istirahat, jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, suhu ruangan dan keadaan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan juga usia karyawan.
- d. Faktor Finansial, ialah faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kenyamanan karyawan yang mencakup sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

2.6. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, semakin besar karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila karyawan dalam pekerjaan menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Keterlibatan kerja akan berkaitan dengan hasil kerja atau disebut dengan kinerja. Oleh karena itu, meningkatnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan dapat menghasilkan

kinerja yang lebih baik karena karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka (Kajuwatu *et al.*, 2022). Keterlibatan karyawan mengarah pada seberapa banyak karyawan ikut berkontribusi dalam pekerjaannya. Keterlibatan karyawan adalah salah satu syarat utama bagi organisasi jika mereka ingin mengatasi persaingan (Kaur *et al.*, 2020).

Menurut Dara *et al.*, (2020) keterlibatan kerja karyawan dianggap sebagai elemen penting dari produktivitas dalam sebuah organisasi. Karyawan yang terlibat merupakan pekerja yang lebih produktif, menguntungkan, aman, dan lebih sehat. Menurut Khodakarami & Dirani (2020) faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan menyebabkan karyawan membuat komitmen untuk saling percaya, saling menguntungkan, dan setia terhadap atasan mereka adalah pedoman dan aturan pertukaran. Berdasarkan Saks., 2006 (dalam Jha *et al.*, 2019), keterlibatan karyawan merupakan hal yang penting untuk mencapai hasil kerja individu, seperti kepuasan kerja, kenyamanan, pengaruh positif pada pekerjaan, serta hasil organisasi mengenai perkembangan dan produktivitas. Semakin banyak keterlibatan seorang karyawan akan memperoleh kepuasan yang alami dari pekerjaan itu sendiri dan akan belajar lebih giat mengenai bagaimana caranya melakukan pekerjaan itu secara efektif (Chukwusa, 2020). Chungtai (2008) menyatakan bahwa terkadang hal-hal yang membuat seseorang berkomitmen atau bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan membuat seseorang terlibat dalam pekerjaan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, keterlibatan kerja adalah seorang karyawan menganggap pekerjaannya itu sangat penting, dan jika pekerjaan itu selesai sebelum waktu yang di targetkan itu akan menjadi prestasi diri sendiri.

2.6.1. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja

Berikut ini adalah 3 aspek keterlibatan menurut Jha *et al.*, (2019) :

a. Kognitif

Aspek kognitif menggambarkan persepsi dan kepercayaan karyawan kepada atasan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

b. Emosional

Aspek emosional merupakan suatu gambaran sikap bagaimana karyawan memberi sikap kepada atasan dan organisasi.

c. Perilaku

Aspek perilaku dapat dilihat dari usaha karyawan yang dilaksanakan dalam pekerjaannya dan hubungannya terhadap rekan kerja lainnya.

2.6.2. Dimensi-dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2006) ada tiga keadaan psikologis yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka, yaitu :

a. Perasaan Berarti

Merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan berkualitas.

b. Rasa Aman

Mampu menunjukkan atau bekerja tanpa ada rasa takut atau memiliki perasaan negative terhadap diri sendiri, status, dan karir.

c. Perasaan Ketersediaan

Secara pribadi merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

2.6.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Berikut ini adalah faktor yang menjadi pendorong keterlibatan karyawan menurut Federman (2009) :

a. Budaya

Kebudayaan berasal dari bahasa latin colere yang berarti mengolah. Dalam perusahaan, kebudayaan dapat mengembangkan berbagai jenis pola perilaku dan norma bersama.

b. Indikator Sukses

Setiap organisasi harus mempunyai cara yang jelas, dengan tujuan untuk mengukur keberhasilan yang diberikan kepada semua pemimpin, khususnya terhadap karyawan.

c. Pengaturan Prioritas

Penetapan prioritas merupakan hal yang biasa di dalam perusahaan yang sedang beroperasi. Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh sistem pengaturan prioritas dari perusahaan. Beberapa perusahaan menerapkannya dengan baik.

d. Komunikasi

Sistem komunikasi adalah bagian keseluruhan dari operasi sehari-hari. Setiap perusahaan memiliki sistem dan gaya komunikasi secara formal dan informal.

e. Inovasi

Inovasi sebagai cara kerja untuk meningkatkan dan membangun kesuksesan dari masa lalu.

f. Penguasaan Bakat

Karyawan bekerja bersama rekannya berdasarkan bakat masing-masing yang mereka kuasai. Hasil kinerja yang telah diwujudkan dibuat untuk perusahaan.

g. Peningkatan Bakat

Meningkatkan pengetahuan mengenai organisasi adalah hal yang penting untuk menjadi kompetitif. Peningkatan bakat ini dapat mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat menjadi lebih berkualitas bagi perusahaan.

h. Insentif dan Pengakuan

Pemberian insentif dan pengakuan dari perusahaan terhadap karyawan akan meningkatkan keterlibatan karyawan kepada perusahaan.

i. Berpusat Pada Pelanggan

Bisnis awalnya berfokus pada kebutuhan pelanggan dan memberikan beberapa nilai selama bisnis itu berjalan. Secara langsung pelanggan harus dapat memberikan kepercayaan secara penuh.

2.7. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah sikap dasar untuk melaksanakan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan upaya yang seminimum mungkin sesuai dengan kriteria yang ada. Oleh sebab itu, tindakan efisiensi tidak diterapkan begitu saja melainkan harus ada pertimbangan yang baik. Efisiensi kerja dapat dinilai dari segi peningkatan mengenai penghematan waktu yang memberikan hasil yang baik, bekerja dengan menaati prosedur atau sistem kerja yang efektif dan efisiensi yang diterapkan, kedisiplinan, ketelitian dan kerapian berkerja, tingkat dan kualitas kerja yang memuaskan, dan lain sebagainya (Tessalonika, 2021).

Berdasarkan Atmaja *et al.*, (2018), mengenai efisiensi kerja, setiap organisasi pasti memiliki target yang sama untuk mencapai hasil dengan semaksimal mungkin tetapi dengan usaha yang seminimal mungkin. Usaha ini berhubungan dengan waktu, tenaga, tempat, pikiran, benda, dan biaya. Sedarmayanti 2001 (dalam Atmaja *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa efisiensi adalah pelaksanaan dengan cara-cara yang termudah yang dapat menghemat biaya

dan waktu, beban yang ringan, jaraknya yang tidak terlalu jauh. Namun, tetap mencapai tujuannya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja merupakan suatu upaya untuk mencari cara bagaimana suatu pekerjaan atau kegiatan dapat dilaksanakan dengan cara yang maksimal dan mudah dengan waktu yang singkat. Dengan demikian waktu yang digunakan tidak terlalu banyak sehingga dapat menghemat waktu. Efisiensi kerja juga dapat diartikan sederhana, mudah, dan cepat namun akan memberikan hasil yang baik.

2.7.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja

Menurut Durotul Yatimah 2009 (dalam Atmaja *et al.*, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan penuh waktu.
- b. Setia kepada perusahaan dan pemimpin.
- c. Kemauan bekerja dan itikad baik.
- d. Bertanggung jawab dengan penuh dari sekretaris untuk mengerjakan tugas.
- e. Saling percaya sesama rekan kerja.
- f. Jujur dalam berkerja.
- g. Mengakui bahwa pimpinannya adalah atasan yang harus dipatuhi.

2.7.2. Tujuan dan Manfaat Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja sering diterapkan di berbagai bidang yang pastinya memiliki tujuan sebagai alasan diterapkannya efisiensi kerja pada umumnya tujuan dari efisiensi kerja menurut SYAM (2020) sebagai berikut :

- a. Untuk mencapai tujuan atau suatu hasil sesuai dengan target yang sudah di rencanakan.
- b. Untuk dapat mengurangi atau menghemat pemakaian sumber daya dalam melaksanakan kegiatan.
- c. Untuk mengoptimalkan pemakaian segala sumber daya yang ada, agar digunakan dengan sebaik mungkin.
- d. Untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga kinerjanya semakin optimal.
- e. Untuk mengoptimalkan keuntungan yang mungkin untuk dicapai.
- f. Menentukan jumlah kebutuhan karyawan (SDM) sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja.
- g. Mengevaluasi tugas jabatan. Menambah atau mengurangi tugas dan kegiatan dari suatu jabatan sehingga beban kerja berkurang.
- h. Mengevaluasi struktur organisasi. Menggabung 2 jabatan menjadi 1 jabatan atau menciptakan jabatan baru.
- i. Mengevaluasi *Standard Operating Procedure* (SOP) untuk menyempurnakan SOP, karena adanya perubahan tugas dan kegiatan jabatan.

- j. Menentukan standar waktu, yaitu tugas dan kegiatan yang diperoleh dari setiap tugas dan kegiatan sesuai standar normal dari perusahaan.
- k. Menentukan kebutuhan pelatihan karyawan yang diidentifikasi dari waktu normal individu karyawan yang lebih lama dibandingkan standar waktu terhadap tugas atau kegiatan tertentu.

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan dan menjadi acuan dalam melakukan penelitian ini dengan variabel dependen dan variabel independen yang berhubungan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Maza Rozman, Simona Sternad Zabukovsek, Samo Bobek and Polona Tominc (2021)	<i>Gender Differences in Work Efficiency of Employees during the COVID-19 Pandemic: The Case in Slovenia</i>	1. Perbedaan gender 2. Kepuasan kerja 3. Keterlibatan kerja 4. Efisiensi kerja	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada perbedaan secara signifikan dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan efisiensi kerja di antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2	Zhiyu Feng, Krishna Savani (2020)	<i>Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home</i>	1 .Kesenjangan gender 2 .Produktivitas kerja 3. Kepuasan kerja	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebelum adanya pandemi covid-19, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penilaian produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Akan tetapi selama <i>lockdown</i> , perempuan melaporkan bahwa produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki

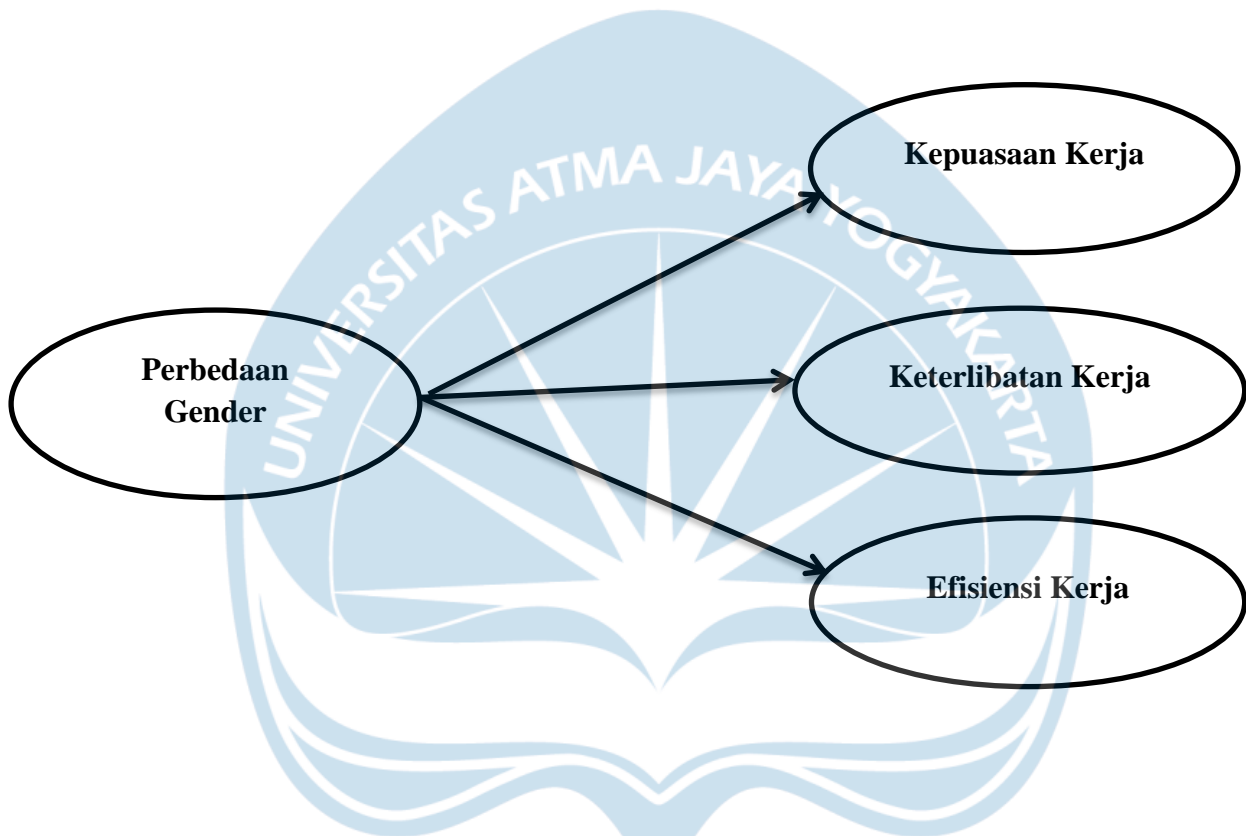
Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Joseph Chukwusa (2020)	Perbedaan gender dalam komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja: bukti dari staff perpustakaan universitas	1. Perbedaan gender 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan kerja 4. Keterlibatan kerja	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam komitmen organisasi dan keterlibatan kerja antara staff laki-laki dan perempuan, berbeda dengan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam kepuasan kerja antara staff laki-laki dan perempuan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Kwasi Dartey-Baah, Samuel Howard Quartey (2020)	Meneliti stress kerja, kepuasan kerja dan perbedaan gender di antara teller bank:bukti dari Ghana	1. Stress kerja 2. Kepuasan kerja 3. Perbedaan gender	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa jenis kelamin bukan menjadi penentu yang kuat dalam stress kerja dan kepuasan kerja di antara teller bank. Dalam arti, tidak ada perbedaan dalam stress kerja dan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan.
5.	Regita Christa Tesselonika, Frendy A. O Pelleng, Sandra Asaloei (2021)	Pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. aneka gas industri bitung	1. Efisiensi kerja 2. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa efisiensi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.9. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, ada perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan efisiensi kerja karyawan.

2.10. Pengembangan Hipotesis

2.10.1. Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19 .

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan respon emosional seseorang terhadap seluruh sudut pandang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Untuk mengetahui karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dapat dinilai dari sikap positif yang diberikan oleh mereka, sementara bagi karyawan yang tidak puas dapat dinilai dari sikap negatif yang diberikan oleh mereka. Namun, selama pandemi covid-19 penekanan terhadap kepuasan karyawan harus lebih utama (Rožman *et al.*, 2021).

Terjadinya penutupan fasilitas penitipan anak dan sekolah yang sudah diterapkan di beberapa negara menyebabkan kesulitan bagi para orang tua. Selain itu, perempuan lebih banyak menanggung beban pekerjaan rumah dibandingkan laki-laki. Semua tanggung jawab ini menjadi lebih buruk selama pandemi covid-19. Hal ini membuktikan adanya perbedaan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan mengenai kepuasan kerja yang lebih sedikit. Menurut Feng & Savani (2021), selama pandemi covid-19 perempuan merasa kepuasan kerja yang lebih rendah dibanding dengan laki-laki, hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan rumah tangga mereka sehingga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pertama yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19 .

2.10.2. Perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama bekerja dari rumah saat pandemi COVID-19 .

Keterlibatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dari keefektifan dalam sebuah instansi. Oleh karena itu, selama pandemi covid-19 keterlibatan kerja karyawan sangat penting. Karyawan yang berkerja akan berupaya untuk mencari solusi yang lebih baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Semakin meningkat keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin baik hasil kerja yang diberikan. Menurut Gupta yang di kutip dari Rozman (2021), bahwa selama pandemi covid-19 perempuan terbebani dan membuat keterlibatan kerja mereka menjadi berkurang. Selain itu, secara emosional perempuan merasa lebih lelah dibandingkan dengan laki-laki, dikarenakan adanya gangguan kehidupan secara pribadi mengenai pekerjaan selama berkerja dari rumah. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan dalam keterlibatan kerja mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis kedua yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Ada perbedaan keterlibatan kerja antara laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.

2.10.3. Perbedaan efisiensi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.

Efisiensi kerja adalah salah satu upaya karyawan untuk mencari solusi mengenai suatu pekerjaan mereka agar dapat dilaksanakan dengan cara yang maksimum dan mudah, namun waktu yang digunakan tidak terlalu banyak sehingga dapat menghemat waktu. Menerapkan efisiensi kerja selama pandemi covid-19 sangat disarankan, dengan harapan hasil kerja yang diperoleh dapat mencapai target dengan waktu yang singkat, mengingat jam kerja yang terbatas selama berkerja dari rumah. Namun menurut Aderonke yang di kutip dari Rozman (2021), menemukan bahwa selama pandemi covid-19 karyawan menyatakan suasana rumah tidak mendukung untuk efisiensi kerja mereka. Menurut Feng & Savani (2021), pandemi covid-19 menyebabkan berkurangnya efisiensi kerja di kalangan perempuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis ketiga yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Ada perbedaan efisiesnsi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan selama berkerja dari rumah saat pandemi COVID-19.