

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada 11 Maret 2020, World Health Organization (WHO) mengumumkan virus COVID-19 pertama kali muncul pada Desember 2019 di Wuhan, China. Pandemi COVID-19 telah mengakibatkan lumpuhnya aktivitas masyarakat di luar rumah seperti pekerjaan masyarakat sehari-sehari yang membutuhkan aktivitas di luar rumah yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja dan organisasi. Pandemi Covid-19 telah menimbulkan banyak ketidakpastian, seperti di sektor ekonomi dan sektor pendidikan. Di Indonesia, Krisis Covid-19 telah memaksa peningkatan dalam penggunaan *Education Technology (Edutech)* untuk melakukan kegiatan pembelajaran secara daring. Berdasarkan hasil riset pemerintahan Indonesia pada Tahun 2021, jumlah *Edutech* Indonesia telah mencapai kisaran 210 *startup Edutech* (Sevima, 2022). Pandemi ini memutuskan Indonesia untuk melakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa kota sehingga terhambatnya dan penutupan sementara di tempat kerja untuk semua jenis usaha baik untuk usaha mikro, kecil, menengah, dan makro. Organisasi harus membuat ketentuan untuk beroperasi jauh dari tempat kerja yang dikenal sebagai bekerja dari rumah untuk bertahan di masa pandemi ini dan mengikuti peraturan yang ada.

Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah adalah bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah. Bekerja dari rumah perlu diterapkan di pekerjaan untuk mencegah penyebaran COVID-19. Kebijakan berkerja dari rumah diikuti oleh perusahaan milik negara, perusahaan swasta, universitas dan perguruan tinggi, hal ini didukung pula dengan adanya kemajuan teknologi yang memungkinkan untuk melaksanakan kegiatan bekerja dari rumah pada masa pandemi. Industri tidak lepas dari masalah serupa terkhususnya daerah Jawa–Bali dikarenakan

beberapa kali diadakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini mencoba melihat bagaimana perspektif karyawan terhadap penerapan bekerja dari rumah dan dampaknya terhadap usaha mereka dalam kegiatan bekerja dari rumah yang diterapkan pada sebuah perusahaan di masa pandemi ini. Dari penjelasan diatas, peneliti mencoba mengkaji adanya kegiatan bekerja dari rumah yang diterapkan diperusahaan Binar Academy yang bergerak di bidang *Edutech*.

Dampak bekerja dari rumah pada upaya kerja karyawan tidak jelas. Kesempatan untuk bekerja dari rumah umumnya meningkatkan otonomi karyawan tetapi, pada gilirannya, menurunkan kemungkinan perusahaan untuk memantau karyawan mereka. Skenario ini menggambarkan masalah prinsipal-agen yang khas, di mana karyawan memiliki insentif untuk menyalahgunakan wewenang mereka dengan mengurangi upaya kerja individu mereka, yang mengakibatkan perilaku melalaikan (Gariety dan Shaffer 2007). Kesimpulan yang berlawanan dapat diturunkan dari teori motivasi yang sudah mapan, seperti model karakteristik pekerjaan (Hackman dan Oldham 1976) atau teori penentuan nasib sendiri (Deci dan Ryan 1985). Menurut teori-teori ini, bekerja dalam pekerjaan yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang karenanya mengarah pada upaya kerja yang lebih banyak (Oldham 1976). Kerangka teoritis ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik diperkuat dengan pengalaman positif dari upaya kerja karyawan yang tinggi (Hackman dan Oldham 1976). Dengan demikian, desain pekerjaan bekerja dari rumah harus memastikan upaya kerja yang tinggi tanpa memerlukan mekanisme insentif atau kontrol eksternal. Semakin tinggi derajat otonomi, semakin besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik (Hackman dan Oldham 1976; Ryan dan Deci 2000). Akibatnya, semakin sering karyawan bekerja dari rumah, semakin besar dampaknya terhadap upaya kerja mereka. Studi oleh Gariety dan

Shaffer (2007), meneliti efek upah bekerja dari rumah pada upaya kerja karyawan dari rumah dan termasuk frekuensi bekerja dari rumah, dengan asumsi karyawan dengan jam kerja lebih banyak di rumah memiliki otonomi lebih dan oleh karena itu memberikan karyawan lebih upaya kerja.

Dengan desain pekerjaan bekerja dari rumah harus memastikan upaya kerja karyawan yang tinggi tanpa memerlukan insentif atau kontrol. Semakin tinggi derajat otonomi, semakin besar pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik (Hackman dan Oldham 1976; Ryan dan Deci 2000). Akibatnya, semakin sering bekerja dari rumah, semakin besar terhadap upaya kerja mereka. Perilaku yang termotivasi secara intrinsik secara komputasi mirip dengan perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik, dalam hal mereka berusaha untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan meminimalkan hukuman, masing-masing direpresentasikan secara matematis sebagai fungsi biaya nilai dan upaya (Gottlieb, Lopes, & Oudeyer, 2016). Motivasi intrinsik bersifat internal didorong dan terinspirasi oleh insentif dan kepuasan internal, sementara motivasi ekstrinsik didorong oleh insentif dan penghargaan eksternal (Ryan & Deci, 2000). Karyawan yang didukung oleh mereka otonomi dan kompetensi yang lebih cenderung mengembangkan motivasi intrinsik (Cetin dan Askun, 2018).

Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan peran motivasi intrinstik dalam memediasi dampak bekerja dari rumah pada upaya kerja karyawan agar peneliti dapat mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari bekerja dari rumah pada upaya kerja karyawan yang akan dilihat dari perspektif karyawan itu sendiri, serta potensi pelengkap antara berkerja dari rumah pada upaya kerja karyawan serta potensi pelengkap antara bekerja dari rumah dan motivasi intrinsik. Dari alasan tersebut, maka penelitian ini akan menguji kegiatan bekerja dari rumah yang dilakukan Binar Academy terhadap

upaya kerja karyawan dimediasi oleh motivasi intrinsik yang menghubungkan kedua variabel dengan Binar Academy.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan di bagian latar belakang, maka masalah penelitian bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah bekerja dari rumah berpengaruh terhadap upaya kerja karyawan di Binar Academy?
2. Apakah bekerja dari rumah berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan di Binar Academy?
3. Apakah motivasi intrinsik memediasi pengaruh bekerja dari rumah terhadap upaya kerja karyawan di Binar Academy?

1.3 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. Bekerja dari rumah

Gajendran dan Harrison (2007) menggambarkan bekerja dari rumah sebagai pengaturan kerja alternatif di mana karyawan melakukan tugas di tempat lain yang biasanya dilakukan di tempat kerja utama atau pusat, setidaknya sebagian dari jadwal kerja mereka, menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

2. Upaya kerja Karyawan

Yeo dan Neal (2004) menyebutkan bahwa upaya karyawan adalah jumlah sumber daya perhatian yang dimiliki sebuah karyawan mendedikasikan untuk tugas pekerjaan.

3. Motivasi intrinsik

Baker (2004) menggambarkan motivasi intrinsik sebagai melakukan suatu kegiatan secara sukarela untuk kepentingannya sendiri, dan kesenangan dan kepuasan yang melekat berasal dari partisipasi tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah terhadap upaya kerja karyawan di Binar Academy.
2. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah terhadap motivasi intrinsik di Binar Academy.
3. Untuk mengetahui motivasi intrinsik memediasi pengaruh bekerja dari rumah terhadap upaya kerja karyawan di Binar Academy.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan Binar Academy tentang perspektif karyawan tentang pengaruh WFH terhadap usaha karyawan selain itu juga akan memberikan manfaat apabila hubungan tersebut akan dimediasi oleh motivasi intrinsik.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti lain sebagai acuan bagi yang meneliti topik tentang WFH, employees efforts, dan intrinsic motivation dengan bagaimana bekerterkaitan antara tiga variabel, menambah informasi tentang variabel yang diteliti, dan dapat mengetahui permasalahan dalam objek penelitian.

1.6 Sistematik Penelitian

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.