

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada tahun 2020, merupakan masa-masa yang tidak pernah dirasakan ataupun terjadi sebelumnya, seperti yang diketahui orang-orang jika dunia seperti terhenti, sebagian besar belahan dunia terdampak oleh wabah virus Covid-19 yang mematikan, sehingga banyak industri bisnis yang merasa sulit untuk menemukan cara inovatif serta mempertahankan bisnis mereka. Dengan adanya virus Covid-19 hampir seluruh belahan bumi ini terdampak oleh virus Covid-19 yang berbahaya ini, penyebaran dari virus ini sangatlah cepat maka dari itu dikarenakan faktor - faktor dari penyebaran virus yang cepat ini membuat banyak perhatian untuk mengurangi faktor - faktor dari penyebaran virus Covid-19 ini.

Menurut (Wahyudi ,Anis, & Jananto. 2020) Indonesia mempunyai kasus penyebaran sebanyak 130.718 kasus serta memperoleh urutan 23 kasus terbanyak setelah Philippines 143.749 kasus serta untuk urutan pertama diduduki oleh Amerika serikat (USA) sebanyak 5.360.302 kasus penyebaran sedangkan China yang merupakan negara tempat penyebaran pertama yang menggemparkan hanya 84.756 kasus penyebaran. Virus Covid-19 bukan hanya berbahaya dari segi penyebarannya saja virus ini juga dapat menyebabkan kematian, menurut data yang telah diteliti oleh (Wahyudi , Anis ,Jananto. 2020) ditemukan, persentase kematian dari kasus yang terjadi di beberapa negara, kasus kematian tertinggi ditempati oleh France maupun Perancis yakni sejumlah 14,7% kematian dari kasus penyebaran 206.696 kasus, serta China berada di urutan 14 dengan persentase kematian 5,5% dari jumlah kasus penyebaran sebanyak 84.756, sedangkan Indonesia menempati urutan 17 dengan persentase kematian sejumlah 4,5% dari kasus penyebaran sebanyak 130.718 kasus penyebaran di Indonesia. serta dari hasil tersebut ditemukan jika jumlah penyebaran maupun besaran persentase kematian dari virus Covid-19 tidak berkaitan dengan besar wilayah negara tersebut maupun banyaknya jumlah penduduk negara tersebut.

No.	Negara	Jumlah Meninggal/ Jumlah Kasus
1	France	14,7%
2	Italy	14,0%
3	UK	13,2%
4	Belgium	13,1%
5	Mexico	11,0%
6	Netherlands	10,2%
7	Spain	7,6%
8	Canada	7,5%
9	Sweden	6,8%
10	Ireland	6,6%
11	Sudan	6,5%
12	Ecuador	6,2%
13	Iran	5,7%
14	China	5,5%
15	Switzerland	5,4%
16	Egypt	5,3%
17	Indonesia	4,5%

**Gambar 1.1** Kasus Terpapar Virus Corona

Sumber : penelitian terdahulu

Berkaitan dengan pembahasan kajian ini yakni pengaruh *Work from Home* pada *Job Satisfaction* perusahaan Sirclo Indonesia. Terjadinya pandemic virus covid-19 ini pertama kali dilaporkan muncul di Wuhan, Provinsi Hubei, RRC pada tanggal 31 januari 2020. Virus Covid-19 ini memaksa setiap organisasi harus membatasi kontak langsung untuk menghindari tertularnya virus tersebut, salah satunya perusahaan Lingkar Niaga Solusindo (SIRCLO). yang memberlakukan kebijakan *Work From Home*.

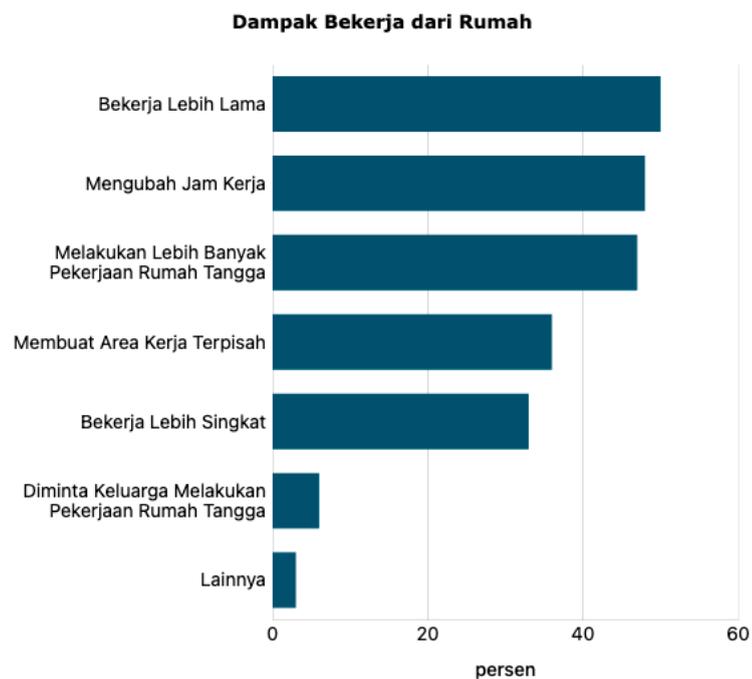
menurut (Wiratama & sintasih, 2013) *Work from Home* merupakan sistem kerja yang dimana seluruh pekerja melakukan pekerjaan mereka dilakukan dirumah masing-masing. DKI Jakarta sebagai ibu kota negara sekaligus pusat kegiatan ekonomi di Indonesia telah menjadi wilayah dengan tingkat penyebaran Covid-19 tertinggi. Untuk menekan laju penyebaran virus tersebut, pemerintah daerah menerapkan berbagai kebijakan seperti *social distancing*, sistem kerja dari rumah (*Work from Home/WFH*), serta Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)

yang mencakup aparaturn pemerintah daerah, institusi pendidikan, perusahaan, hingga pengurangan aktivitas transportasi umum dengan beberapa pengecualian. Berdasarkan data Disnakertrans DKI Jakarta per 6 April 2020, tercatat sebanyak 3.290 perusahaan telah menerapkan sistem kerja WFH. Kebijakan ini ditujukan untuk meminimalisir dampak penyebaran Covid-19 yang berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif jangka panjang apabila tidak dikendalikan. Di sisi lain, sebagai daerah dengan penyebaran virus yang cukup tinggi, langkah mitigasi yang diambil juga memberi dampak pada operasional bisnis di Jakarta. Ketidakpastian akibat pandemi yang berada di luar kendali pelaku usaha dinilai berdampak pada kemampuan kelangsungan (survivability) bisnis di berbagai sektor industri di wilayah tersebut.

Semula perusahaan - perusahaan memberlakukan *Work from Home* (WFH) maupun *Remote Working* dikarenakan kebijakan untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 *system Work from Home* (WFH) sebelumnya tidak terlalu dikenal oleh pengusaha sebelum adanya pandemic virus Covid-19, dikarenakan kebijakan keras untuk mengurangi kegiatan sosial secara tatap muka yang mengharuskan perusahaan - perusahaan memberlakukan sistem *Work from Home* (WFH).

Dilansir dari Katadata.co.id terdapat beberapa dampak dari sistem kerja *Work from Home* (WFH) maupun *Remote Working* seperti bekerja lebih lama, mengubah jam kerja, melakukan lebih banyak pekerjaan rumah, membuat area terpisah untuk bekerja, bekerja lebih singkat, dimita keluarga melakukan pekerjaan rumah.

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

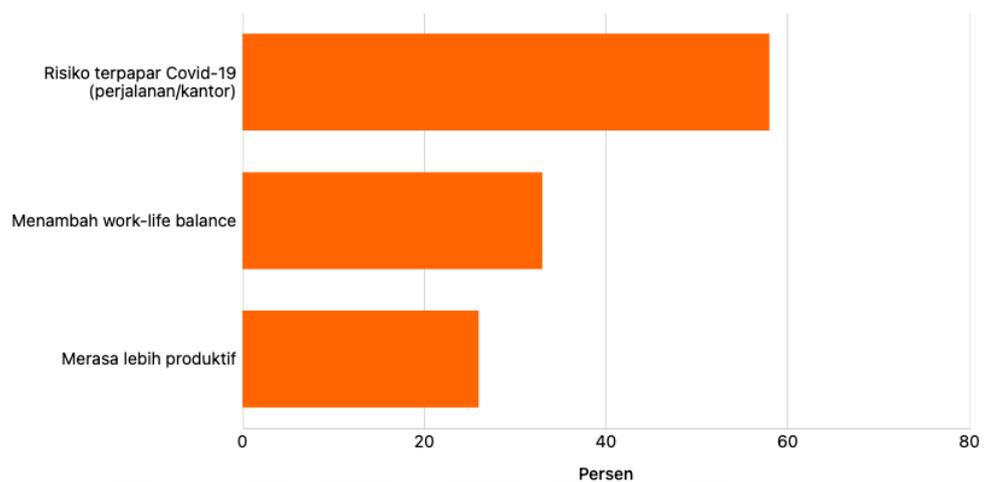


**Gambar 1.2 Dampak-Dampak Bekerja dari Rumah**

Sumber : katadata

Adapun beberapa faktor yang terlampir dari katadata.co.id jika karyawan lebih memilih untuk bekerja dari rumah, sekitar 58% karyawan memilih untuk bekerja di rumah karena takut terpapar Covid-19, 33% karyawan menjaga keseimbangan pekerjaan serta keseimbangan kehidupan sehari - hari, serta sekitar 48% merasa jika ingin kembali bekerja di kantor dikarenakan merasa lebih produktif bekerja di kantor. dari dampak-dampak yang bisa dilihat alasan para karyawan memilih untuk bekerja dari kantor karena jika bekerja dari rumah bekerja menjadi lebih lama serta mengubah jam kerja dikarenakan porsi bekerja yang pada awalnya diterapkan dari pukul 7 pagi hingga pukul 4 sore serta dapat berubah karena bekerja di rumah menjadi dari pukul 9 pagi hingga pukul 6 sore bahkan waktu selesai bisa lebih dari itu. maka dari itu perlu adanya penerapan sistem bekerja di rumah yang dapat memuaskan kerja para karyawan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Adapun dampak lainya seperti bekerja di rumah seperti membuat area kerja yang terpisah area-area yang ada di rumah seperti terpisah dari area keluarga, kamar tidur, maupun pun kamar anak jika sudah berumah tangga, hal ini dapat mengganggu pekerjaan jika tidak terpenuhi serta dapat berdampak pada kinerja kerja dari karyawan tersebut. Tidak semua karyawan mempunyai kapasitas untuk memisahkan maupun membuat area kerja mereka di rumah karena hal tersebut membutuhkan biaya untuk membuat area kerja di rumah yang nyaman serta tidak terganggu oleh keluarga dirumah. Tidak sedikit karyawan yang merasa jika bekerja di rumah lebih singkat dibandingkan bekerja di kantor lebih dari 20% karyawan dari data yang disebutkan diatas merasa demikian.



**Gambar 1.3** Alasan Karyawan Memilih Bekerja Di Rumah

Sumber : Katadata

Perkembangan teknologi informasi serta komunikasi telah mendorong transformasi yang signifikan dalam dunia kerja, terutama dengan munculnya konsep *Work from Home* (WFH) maupun *Remote Work* sebagai *response* pada pandemi COVID-19. Menurut survei oleh Edelman yang dirilis oleh Katadata, sebanyak 52% responden dari 27 negara memilih untuk bekerja dari rumah, dengan alasan utama menghindari resiko terpaparnya COVID-19, menambah *Work-Life Balance*, serta merasa lebih produktif.

Di Indonesia, tren WFH juga menunjukkan peningkatan. Survei yang dilakukan oleh Ruangkerja mengungkapkan jika mayoritas karyawan sejumlah 77,6%

merasa bekerja dari rumah menghemat waktu karena tidak perlu melakukan perjalanan ke kantor. Selain itu, 76,1% responden menyatakan jika WFH membantu mengurangi pengeluaran sehari-hari, serta 68,7% merasa jika komunikasi dengan atasan serta rekan kerja tetap efektif berkat dukungan teknologi digital. Namun, penerapan WFH tidak terlepas dari tantangan. Minimnya interaksi sosial dapat menyebabkan perasaan isolasi serta berdampak pada kesehatan mental karyawan. selain itu batas antara pekerjaan serta kehidupan pribadi menjadi tidak terarah, yang dapat mengakibatkan kelelahan kerja.

Dalam konteks ini, dukungan sosial digital (*Digital Social Support*) menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang efektif melalui platform digital dapat membantu mengurangi perasaan terisolasi serta meningkatkan kepuasan kerja. selain itu, kesesuaian ruang kerja di rumah (*Home Work Space Suitability*) juga berperan serta berkaitan dalam produktivitas serta kenyamanan bekerja (*Job Satisfaction*). Lingkungan kerja yang ergonomis serta bebas gangguan dapat meningkatkan fokus serta efisiensi karyawan.

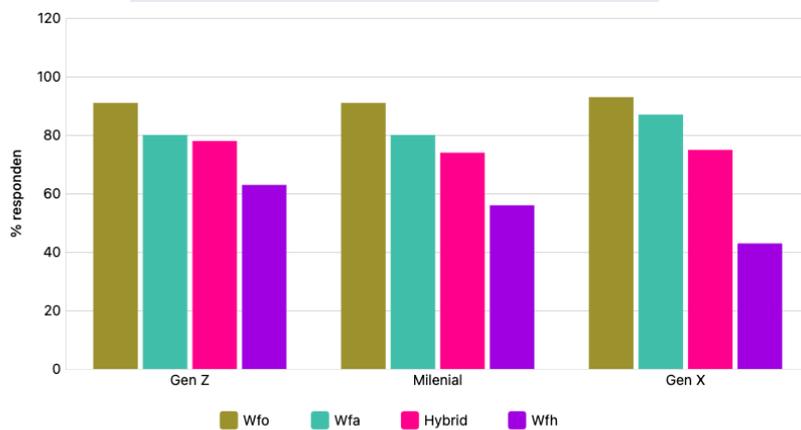
Berdasarkan uraian diatas menurut penulis, penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh WFH (*Work from Home*) dukungan sosial digital (*Digital Social Support*), serta kesesuaian ruang kerja di rumah (*Home Work Space Suitability*) pada kepuasan kerja karyawan (*Job Satisfaction*). kajian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan strategi kerja yang efektif serta berkelanjutan di era digital.

Setiap perusahaan maupun sebuah organisasi perlu ditingkatkan kinerja pekerjanya. Peningkatan kinerja merupakan upaya untuk mencapai kepuasan pelanggan yang dimana hal tersebut mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan pelayanan yang baik pada pelanggan. Pada saat ini hampir di seluruh dunia lingkungan usaha berada dalam masa era komunikasi serta informasi.

Dengan adanya kebijakan *Work from Home* yang pernah diberlakukan banyak perusahaan - perusahaan yang masih menggunakan serta mengadopsi sistem kerja *Work from Home* maupun kerja dari rumah, banyak perusahaan merasa jika kegiatan bekerja di rumah lebih efektif. Terlampir dari Katadata.co.id data diambil

per bulan Juli tahun 2020, memperoleh pada semua generasi yang sekarang bekerja mempunyai persentase rata-rata 50% setuju jika bekerja di rumah lebih efektif.

Menurut Setiawan (2024), terdapat pengaruh dari bekerja di rumah pada kinerja para karyawan, memperhatikan kepuasan karyawan dari segi pekerjaan serta pengawasan dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam bekerja serta menambah efektifitas pada manajemen untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan memberi evaluasi yang lebih.



**Gambar 1.4** persentase tiap generasi yang memilih bekerja di rumah

Sumber : Katadata

Berdasarkan **Gambar 1.4** terdapat kaitan efektivitas kerja dengan kepuasan kerja karyawan menurut Suryahato, Agus (2020) efisiensi kerja meningkatkan kinerja kerja karyawan, meningkatkan efisiensi kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, serta semakin tinggi tingkat kinerja karyawan mempunyai dampak yang lebih besar pada kepuasan kerja karyawan. dari data yang didapatkan generasi Z, generasi Milenial, generasi X mempunyai persentase yang berbeda-beda akan tetapi dari masing-masing generasi masih ada yang memilih untuk bekerja dari rumah (*Work from Home*).

## 1.2 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penyusunan ini kamu merumuskan masalah ke dalam bentuk pertanyaan, seperti berikut :

1. Apakah *Work from Home* berdampak pada *Job Satisfaction* pada perusahaan Sirclo?
2. Apakah *Digital Social Support* berdampak pada *Job Satisfaction* pada perusahaan Sirclo?
3. Apakah *Home Workspace Suitability* berdampak pada *Job Satisfaction* pada perusahaan Sirclo?
4. apakah *Work from Home, Digital Social Support, serta Home Workspace Suitability* berdampak secara bersamaan pada *Job Satisfaction* pada perusahaan SIRCLO?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam kajian ini ialah seperti berikut:

1. Untuk menganalisis jika *Work from Home* berpengaruh *Job Satisfaction* pada perusahaan startup Sirclo.
2. Untuk menganalisis jika *Digital Social Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada perusahaan startup Sirclo.
3. Untuk menganalisis jika *Home Workspace Suitability* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada perusahaan startup Sirclo.
4. Untuk Menganalisis jika *Work from Home, Digital Social Support, serta Home Workspace Suitability* berpengaruh secara bersamaan terhadap *Job Satisfaction* pada perusahaan SIRCLO.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya kajian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberi manfaat nyata bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat yang dimaksud mencakup berbagai aspek yang relevan sesuai dengan fokus kajian ini :

1. Manfaat akademis:

Dari segi akademis, hasil kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia tepatnya, serta kajian ini mempunyai manfaat untuk menambah serta mengembangkan wawasan dalam bidang kepuasan karyawan dengan indikator *Work from Home, Digital Social Support, Home Workspace Suitability* khususnya pada sebuah perusahaan Sirclo.

2. Manfaat praktis :

Dari segi praktis, untuk peneliti dapat menambah wawasan serta pengalaman langsung terkait cara menganalisa pengaruh manajemen sumber daya manusia tepatnya kepuasan karyawan dengan indikator *Work from Home, Digital Social Support, Home Workspace Suitability* pada perusahaan Sirclo. Untuk kajian ini dimasa yang akan datang, diharapkan kajian ini dapat memberi gambaran maupun referensi serta bahan perbandingan. Untuk responden yakni karyawan tetap perusahaan Sirclo, diharapkan dapat memperoleh wawasan serta informasi mengenai manajemen sumber daya manusia tepatnya kepuasan karyawan (*Job Satisfaction*) melalui metode kuesioner, serta responden dapat tertarik mempelajari metode penelitian serta aturan kerja. Untuk Universitas Multimedia Nusantara mempunyai manfaat sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisa serta menentukan metode bagaimana sistem aturan kerja berdampak pada perusahaan.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, penulis membatasi ruang lingkup penelitian seperti berikut:

1. Dalam kajian ini peneliti akan melakukan penelitian di Perusahaan Sirclo variabel-variabel yang diteliti ialah *Work from Home, Digital Social Support, Home Work Space Suitability*, serta *Job Satisfaction* Sistematika Penelitian
2. Responden berupa para karyawan dari perusahaan Sirclo yang mengadopsi kebijakan bekerja di rumah.
3. penelitian dilakukan pada responden para karyawan perusahaan Sirclo yang berada di daerah Tangerang Selatan lokasi perusahaan Sirclo Indonesia berada.
4. penyebaran kuesioner dilakukan secara *online*.
5. Objek penelitian karyawan perusahaan Sirclo Indonesia.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Agar memudahkan pembaca dalam memahami isi laporan kajian ini secara terstruktur, peneliti menyusun sistematika penulisan dalam beberapa bab utama. Setiap bab dirancang untuk memperlihatkan bagian-bagian penting dari proses penelitian, mulai dari pendahuluan hingga penarikan kesimpulan. Penulisan laporan ini dirancang dalam bentuk proposal riset dengan alur penulisan yang sistematis serta terorganisir.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

## BAB I – PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan uraian awal mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dari dilakukannya penelitian, serta signifikansi penelitian yang menggambarkan pentingnya penelitian dilakukan. Selain itu, dalam bab ini juga dijelaskan batasan ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan secara menyeluruh.

## BAB II – LANDASAN TEORI

Bab ini mengulas teori-teori dasar serta konsep-konsep ilmiah yang relevan serta mendukung penelitian. Beberapa topik yang dijelaskan dalam bab ini mencakup teori manajemen, manajemen sumber daya manusia, konsep work from home, lingkungan kerja (work environment), motivasi kerja (work motivation), serta kepuasan kerja (job satisfaction). Tujuan dari bab ini ialah untuk memberi pemahaman menyeluruh pada pembaca terkait variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian serta hubungan antar variabel tersebut.

## BAB III – METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan secara rinci metode maupun pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian. Isinya meliputi desain penelitian, ruang lingkup kajian, metode pengumpulan data, periode pelaksanaan, skala penelitian, serta operasionalisasi variabel. Selain itu, teknik analisis data serta metode pengolahan data juga dipaparkan agar proses analisis dapat dilakukan secara sistematis serta objektif.

## BAB IV – ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis mendalam pada data yang telah dikumpulkan serta interpretasi hasil penelitian. Peneliti mengaitkan temuan di lapangan dengan teori yang telah dibahas sebelumnya guna memberi penjelasan yang komprehensif pada hasil penelitian.

## BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang ditujukan pada pihak-pihak yang berkepentingan. Harapannya, hasil kajian ini dapat memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di masa mendatang.



# UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA