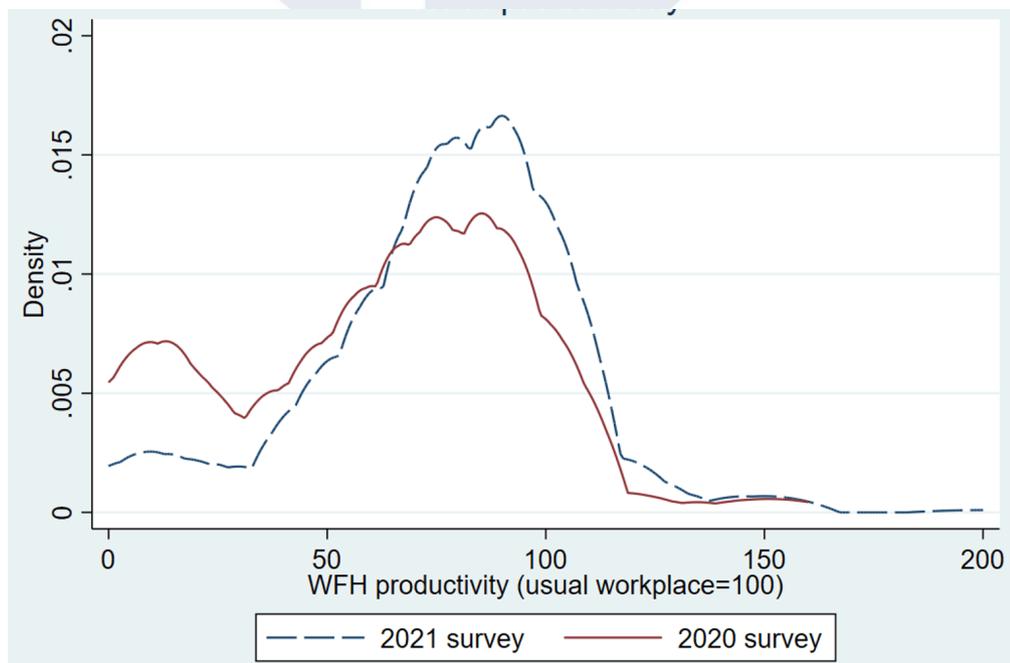


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

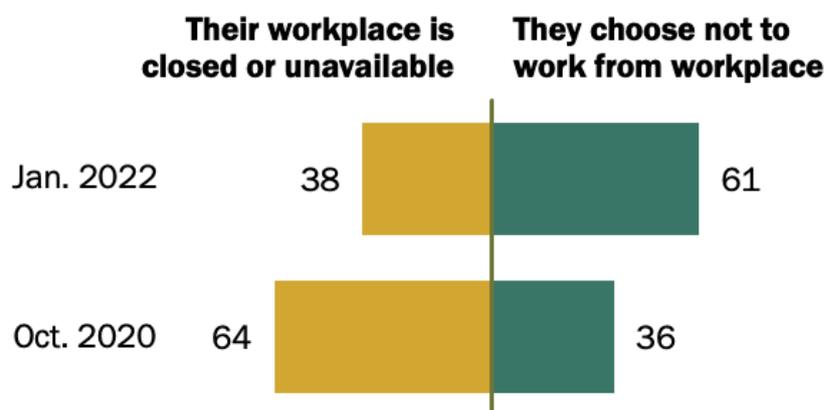
Perubahan paradigma kerja akibat pandemi *COVID-19* telah mengubah cara individu dan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu perubahan signifikan adalah peningkatan praktik bekerja dari rumah (*work from home* atau *WFH*). Sebelum pandemi, konsep *WFH* lebih umum diterapkan pada profesi tertentu, terutama yang berkaitan dengan teknologi dan manajemen. Namun, pandemi memaksa banyak sektor untuk beradaptasi dengan model kerja ini demi menjaga keberlanjutan operasional serta kesejahteraan karyawan (Giurge & Woolley, 2022). Dengan adanya perubahan ini, berbagai faktor mulai mempengaruhi efisiensi kerja dan preferensi pekerja dalam memilih sistem kerja.



Gambar 1.1 Survei Perubahan Produktivitas Karyawan WFH 2020-1021

Sumber: World Economic Forum 2022

Pandemi *COVID-19* telah memaksa banyak organisasi untuk mengadopsi sistem kerja dari rumah (*Work From Home/WFH*) sebagai alternatif untuk menjaga keberlangsungan operasional. Seiring berjalannya waktu, muncul berbagai studi yang menunjukkan bahwa *WFH* justru mampu meningkatkan produktivitas kerja seperti pada gambar 1.1. Salah satu studi penting dilakukan oleh Universitas Stanford yang menunjukkan bahwa produktivitas pekerja meningkat sebesar 13% saat mereka bekerja dari rumah. Tidak hanya itu, studi yang sama juga menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja meningkat secara signifikan, dan tingkat *turnover* karyawan—yakni jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan—menurun hingga 50%. Menariknya, 70% responden dalam studi tersebut merasa bahwa sistem kerja jarak jauh tidak memberikan dampak negatif terhadap perkembangan karier mereka. Temuan ini memperlihatkan bahwa *WFH* tidak hanya layak dipertimbangkan dalam situasi darurat, melainkan juga mampu mendorong kinerja dan efisiensi kerja dalam jangka panjang.



Note: Share of respondents who didn't offer an answer not shown.  
 Source: Survey of U.S. adults conducted Jan. 24-30, 2022.  
 "COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America"

**PEW RESEARCH CENTER**

**Gambar 1.2 Survei Preferensi Bekerja 2022**

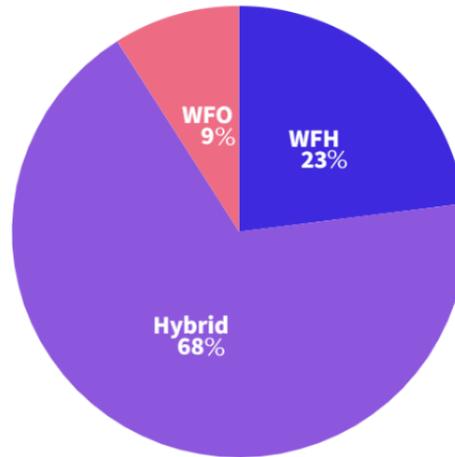
Sumber: Paw Research Center

Di luar aspek produktivitas, preferensi karyawan juga menjadi faktor penting dalam mempertimbangkan keberlanjutan sistem *WFH*. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh FlexJobs dan dimuat dalam Forbes pada gambar 1.2, sebanyak 58% responden menyatakan bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru jika perusahaan tempat mereka bekerja memutuskan untuk mencabut kebijakan *WFH*. Data ini menunjukkan bahwa *WFH* telah menjadi preferensi kerja utama bagi sebagian besar pekerja, bukan sekadar solusi sementara. Selain itu, survei dari Pew Research Center pada Januari 2022 menunjukkan bahwa 61% pekerja lebih memilih untuk tetap bekerja dari rumah meskipun kantor mereka sudah kembali dibuka. Sebagian besar dari mereka menyebut alasan pribadi, termasuk efisiensi waktu, kenyamanan, dan fleksibilitas. Preferensi ini menjadi sinyal kuat bagi organisasi untuk mempertimbangkan ulang sistem kerja tradisional dan membuka peluang lebih besar terhadap model kerja *hybrid* maupun jarak jauh.

Selain produktivitas dan preferensi, *WFH* juga menawarkan sejumlah kelebihan yang signifikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, sistem kerja ini memungkinkan penghematan biaya transportasi dan konsumsi harian, serta mengurangi waktu dan energi yang biasanya terbuang dalam perjalanan ke kantor. Hal ini secara tidak langsung juga mendukung peningkatan kualitas hidup dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Dari sisi perusahaan, penerapan *WFH* memungkinkan efisiensi biaya operasional seperti sewa gedung, listrik, air, dan fasilitas kantor lainnya.

Di samping itu, fleksibilitas dalam sistem kerja ini juga memungkinkan perusahaan untuk menjangkau talenta dari berbagai lokasi tanpa batasan geografis. Dengan berbagai kelebihan ini, *WFH* menjadi model kerja yang tidak hanya adaptif dalam masa krisis, tetapi juga berpotensi menjadi sistem kerja masa depan yang lebih efisien, inklusif, dan berorientasi pada hasil.

Minat Pekerja Indonesia  
WFO vs Hybrid vs WFH



Source: Jobstreet

Gambar 1.3 Survei Sistem Kerja

Sumber: Jobstreet

Menurut data dari GoodStats (2023) pada gambar 1.3, sebanyak 56,3% pekerja di Indonesia menyatakan preferensi mereka terhadap sistem kerja hybrid, di mana mereka dapat bekerja secara fleksibel dari rumah maupun dari kantor. Sementara itu, 20,5% responden lebih memilih untuk bekerja sepenuhnya dari rumah (*work from home/WFH*). Temuan ini menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam pola dan preferensi kerja pasca pandemi *COVID-19*, yang menandai pergeseran dari sistem kerja konvensional menuju model kerja yang lebih fleksibel dan digital. Hal ini mendorong organisasi untuk meninjau ulang kebijakan kerja guna mengakomodasi kebutuhan serta efisiensi kerja karyawan dalam sistem kerja baru.

Menurut laporan dari McKinsey & Company (2021), sekitar 52% pekerja di seluruh dunia melaporkan peningkatan produktivitas saat bekerja dari rumah dibandingkan dengan bekerja di kantor. Studi yang dilakukan oleh Gartner (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel mengalami peningkatan retensi karyawan sebesar 20%.

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan multidimensi untuk menganalisis pengaruh sejumlah faktor terhadap efisiensi kerja dan preferensi terhadap *WFH*. Variabel-variabel yang dikaji meliputi *Self-Discipline*,

*Innovativeness, Social Interaction, Digital Capability, Autonomy, dan Perceived Organizational Support*. Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi intrinsik dan otonomi kerja sangat penting dalam mendukung kinerja individu dalam lingkungan kerja fleksibel. Dalam konteks *WFH*, individu dengan tingkat *self-discipline* yang tinggi cenderung memiliki kontrol diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung (Mello, 2007).

Menurut Bloom et al. (2015) dalam studi eksperimental yang dilakukan di Tiongkok, produktivitas karyawan meningkat sebesar 13% ketika bekerja dari rumah. Penelitian tersebut juga mencatat peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat *turnover* hingga 50%. Temuan serupa diungkapkan oleh Jayanthie (2022) dalam artikel *WFH* Pasca Pandemi yang memuat studi dari Universitas Stanford, yang menyatakan bahwa 70% pekerja merasa tidak mengalami hambatan dalam pengembangan karier meskipun bekerja dari rumah. Hal ini menunjukkan bahwa *WFH* bukan hanya alternatif, tetapi berpotensi menjadi model kerja yang berkelanjutan dan produktif.

Selain produktivitas, preferensi karyawan terhadap sistem kerja fleksibel juga semakin menguat. Survei dari FlexJobs (2022), yang dikutip oleh Forbes, menyatakan bahwa 58% karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru jika perusahaan mereka menghapus kebijakan *WFH*. Pew Research Center (2022) juga mencatat bahwa 61% pekerja di Amerika Serikat lebih memilih bekerja dari rumah karena alasan pribadi meskipun kantor telah kembali dibuka. Hal ini sejalan dengan pendapat Saks dan Gruman (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan dan keterlibatan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh bagaimana organisasi mengakomodasi preferensi serta memberikan otonomi kerja.

Kelebihan *WFH* tidak hanya dirasakan dari sisi pekerja, tetapi juga perusahaan. Karyawan dapat menghemat waktu dan biaya perjalanan, serta memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan *work-life balance* (Allen et al., 2015). Sementara dari sisi organisasi, *WFH* dapat mengurangi beban biaya operasional seperti sewa ruang kantor, listrik, dan fasilitas lainnya

(Kazekami, 2020). *WFH* juga membuka peluang bagi perusahaan untuk merekrut talenta dari lokasi geografis yang lebih luas, tanpa dibatasi oleh domisili.

Faktor psikologis yang berperan dalam efektivitas *WFH* meliputi disiplin diri dan motivasi kerja. Studi oleh Rojas, Méndez, & Watkins-Fassler (2023) menunjukkan bahwa kebutuhan individu berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow sangat mempengaruhi cara seseorang beradaptasi dengan sistem kerja jarak jauh. Sementara itu, faktor sosial seperti interaksi dengan kolega dan dukungan organisasi juga berkontribusi pada efektivitas kerja dan kesejahteraan pekerja (Tripathi & Dhir, 2023). Selain itu, faktor situasional seperti kapabilitas digital dan kebijakan organisasi turut menentukan sejauh mana pekerja dapat bekerja secara efisien dari rumah (Edeh et al., 2023).

Sementara itu, *digital capability* menjadi kunci karena *WFH* mengandalkan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi secara efektif untuk berkomunikasi dan menyelesaikan tugas (van Laar et al., 2017). *Perceived organizational support* juga memiliki peran penting, karena persepsi pekerja terhadap dukungan organisasi akan memengaruhi loyalitas, motivasi, dan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan (Eisenberger et al., 1986).

Dengan menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara komprehensif bagaimana berbagai faktor internal dan eksternal memengaruhi efisiensi kerja dan preferensi individu terhadap sistem kerja jarak jauh. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja modern dan perubahan lingkungan kerja pasca pandemi.

Berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, keenam variabel independen yang diteliti *Self-Discipline*, *Innovativeness*, *Social Interaction*, *Digital Capability*, *Autonomy*, dan *Perceived Organizational Support* dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama: faktor psikologis, sosial, dan situasional. Kategori ini merujuk pada teori hierarki kebutuhan Maslow (2023) dan *Job Characteristic Theory* dari Hackman et al.

(1975), yang secara komprehensif menjelaskan bagaimana kebutuhan individu, dinamika sosial, serta kondisi organisasi memengaruhi motivasi dan efisiensi kerja. Dalam konteks WFH, faktor-faktor ini menjadi landasan penting dalam memahami preferensi dan produktivitas pekerja karena setiap elemen mencerminkan kebutuhan dasar yang mendorong kinerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, pemilihan variabel dalam penelitian ini tidak hanya didasarkan pada fenomena empiris, tetapi juga pada kerangka teoritis yang kuat dan relevan.

Di Kabupaten Tangerang, sebagai salah satu pusat ekonomi di Indonesia dengan berbagai sektor industri, perdagangan, dan jasa, fenomena *WFH* menjadi isu yang menarik untuk diteliti. Penerapan *WFH* memiliki dampak yang beragam terhadap pekerja, baik dalam aspek efisiensi kerja maupun preferensi individu terhadap sistem kerja tersebut. Sebagian pekerja mengalami peningkatan produktivitas karena fleksibilitas yang diberikan, sementara yang lain menghadapi tantangan seperti rendahnya disiplin diri, keterbatasan interaksi sosial, dan kurangnya dukungan organisasi (Wehrt et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini perlu mengkaji faktor-faktor psikologis, sosial, dan situasional yang berpengaruh terhadap efisiensi kerja serta preferensi *WFH* di Kabupaten Tangerang.

Namun, penelitian mengenai efektivitas *WFH* di Indonesia, khususnya di Kabupaten Tangerang, masih terbatas. Sebagian besar studi lebih berfokus pada dampak ekonomi makro atau hanya membahas sektor tertentu tanpa melihat keterkaitan antara faktor psikologis, sosial, dan situasional secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah di Kabupaten Tangerang.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Fokus penelitian hanya relevan untuk sektor-sektor industri tertentu yang memungkinkan penerapan WFH, seperti teknologi, administrasi, dan manajemen, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke semua sektor, seperti manufaktur atau layanan langsung. Selain itu, penelitian ini

hanya mengambil responden dari kalangan pekerja lepas (freelancer), yang secara karakteristik memiliki fleksibilitas kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal ini menjadi kekurangan karena tidak memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi efektivitas dan preferensi WFH secara lebih luas, terutama dalam konteks perusahaan yang memiliki struktur organisasi dan kebijakan kerja yang lebih ketat.

Penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana individu beradaptasi dengan sistem kerja *WFH* serta bagaimana organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung produktivitas pekerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi yang lebih baik untuk mengimplementasikan sistem kerja yang fleksibel dan inovatif di masa depan.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

### **1.2.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa fenomena preferensi bekerja dari rumah (*Work From Home*) masih menyisakan berbagai tantangan dan pertanyaan, khususnya terkait bagaimana berbagai faktor internal maupun eksternal mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Efisiensi kerja menjadi hal penting dalam menjaga produktivitas organisasi, sedangkan preferensi untuk bekerja dari rumah menjadi salah satu bentuk adaptasi terhadap perubahan pola kerja modern. Namun demikian, belum sepenuhnya dipahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah, khususnya bagi karyawan di Kabupaten Tangerang.

Faktor psikologis seperti self-discipline dan innovativeness diyakini berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang dapat bekerja secara optimal dalam sistem kerja WFH. Selain itu, interaksi sosial yang terbatas juga menjadi isu yang sering kali muncul dalam sistem kerja jarak jauh, di mana faktor sosial diduga

turut memengaruhi efisiensi kerja maupun kenyamanan individu bekerja dari rumah. Di sisi lain, kesiapan individu dalam menguasai teknologi digital serta persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi situasi yang menentukan apakah seseorang dapat bekerja secara efisien dan memiliki preferensi untuk bekerja dari rumah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self-discipline* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*?
2. Apakah *self-discipline* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?
3. Apakah *innovativeness* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*?
4. Apakah *innovativeness* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?
5. Apakah *social interaction* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*?
6. Apakah *social interaction* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?
7. Apakah *digital capability* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*?
8. Apakah *digital capability* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?
9. Apakah *autonomy* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*?
10. Apakah *autonomy* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?
11. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*?
12. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?

13. Apakah *work efficiency* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-discipline* terhadap *work efficiency*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-discipline* terhadap *preference for working from home*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *innovativeness* terhadap *work efficiency*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *innovativeness* terhadap *preference for working from home*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *social interaction* terhadap *work efficiency*.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *social interaction* terhadap *preference for working from home*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *digital capability* terhadap *work efficiency*.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *digital capability* terhadap *preference for working from home*.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *autonomy* terhadap *work efficiency*.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *autonomy* terhadap *preference for working from home*.
11. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work efficiency*.
12. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *preference for working from home*.
13. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work efficiency* terhadap *preference for working from home*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
  - 1.) Menambah wawasan akademik mengenai pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah.
  - 2.) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori terkait produktivitas dan fleksibilitas kerja dalam konteks *WFH*.
  - 3.) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang efektivitas kerja dalam sistem kerja fleksibel.
2. Manfaat Praktis
  - 1.) Memberikan wawasan bagi perusahaan dan organisasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah, sehingga dapat merancang kebijakan yang lebih efektif.
  - 2.) Membantu manajer dan pemimpin organisasi dalam memahami strategi yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja dalam sistem kerja jarak jauh.
  - 3.) Menyediakan rekomendasi berbasis data bagi pengambil kebijakan di Kabupaten Tangerang dalam merancang regulasi terkait fleksibilitas kerja dan pemanfaatan teknologi dalam dunia kerja.
3. Manfaat Sosial
  - 1.) Membantu pekerja dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka saat bekerja dari rumah.
  - 2.) Meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam sistem kerja fleksibel.
  - 3.) Memberikan landasan bagi masyarakat dalam memahami tren kerja masa depan dan bagaimana mempersiapkan diri untuk perubahan dalam dunia kerja.

## 1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada masyarakat usia produktif yang berada di Kabupaten Tangerang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk daerah lain.
2. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berdasarkan survei, sehingga tidak mengeksplorasi secara mendalam pengalaman subjektif pekerja terkait *WFH*.
3. Studi ini membahas faktor psikologis, sosial, dan situasional tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti aspek ekonomi dan kebijakan pemerintah secara lebih luas.
4. Responden penelitian terbatas pada pekerja yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah, sehingga tidak mencakup perspektif pekerja yang bekerja sepenuhnya di kantor.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab utama yang saling berkaitan dan disusun secara sistematis guna memberikan alur pembahasan yang jelas dan terstruktur. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan umum mengenai latar belakang permasalahan yang mendasari penelitian, fenomena yang terjadi baik secara luas maupun di lingkungan organisasi atau perusahaan, serta alasan pemilihan topik. Selain itu, dalam bab ini juga dijelaskan tujuan dan manfaat penelitian, rumusan masalah, batasan penelitian, serta sistematika penulisan sebagai panduan pembaca dalam memahami isi keseluruhan skripsi.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijabarkan teori-teori dasar yang mendasari penelitian, termasuk penjelasan konsep masing-masing variabel yang diteliti. Selain itu, bab ini juga memuat kajian penelitian terdahulu yang relevan, hubungan antar variabel, pengembangan model penelitian, serta rumusan hipotesis.

Keseluruhan isi bab ini bertujuan membentuk dasar teoritis yang kokoh bagi pelaksanaan analisis dalam bab selanjutnya.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Peneliti juga menjelaskan secara rinci mengenai operasionalisasi variabel serta pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui kuesioner, mulai dari karakteristik responden, distribusi jawaban, hingga hasil analisis statistik menggunakan perangkat lunak yang relevan. Hasil tersebut kemudian dianalisis dan dikaitkan dengan teori serta hipotesis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, guna memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini merangkum temuan utama dari penelitian, menyajikan kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis, serta memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan praktis bagi organisasi atau perusahaan, serta masukan untuk penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

Berisi seluruh referensi yang digunakan dalam penyusunan skripsi, baik berupa buku, jurnal ilmiah, artikel berita, maupun sumber daring yang relevan dan mendukung pembahasan.

### LAMPIRAN

Bagian ini memuat dokumen pendukung seperti kuesioner, hasil pengolahan data, jurnal utama yang menjadi dasar teori, serta dokumen administratif seperti *Curriculum Vitae* penulis dan bukti konsultasi skripsi.