

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dunia kini sedang bersedih dilanda virus corona atau COVID-19, termasuk di indonesia. virus corona menyebar di berbagai wilayah. Virus ini awalnya berasal dari negara China tepat nya dari kota Wuhan,. Pandemi COVID-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit Corona virus 2019 (COVID-19) yang sedang berlangsung di seluruh dunia Penyakit ini disebabkan oleh corona virus syndrome pernafasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Kasus covid-19 pertama kali di deteksi di indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang. Pada tanggal 9 April 2020 pandemi covid sudah menyebar ke 34 propinsi yaitu DKI Jakarta, Jawa Timur, dan Jawa tengah. Hingga 4 Februari 2021, terdapat 283.893 kasus positif di Daerah Khusus Ibu kota Jakarta, terdiri dari 25.277 kasus yang sedang dirawat, 254.155 kasus dinyatakan sembuh, dan 4.461 kasus meninggal dunia (tingkat kematian 1.57%). Sebanyak 2.746.518 orang sudah diuji dengan tingkat keterjangkitan mencapai 10,34% (covid.co.id, 2020). Dari 9.511 kasus pandemi COVID-19 di Indonesia, total 707 (7,4%) kasus di antaranya berasal dari Jawa Tengah. Per 29 April 2020 kasus positif yang sudah sembuh berjumlah 111 kasus. Selain itu, 67 kasus positif lainnya meninggal dunia. (covid.co.id, 2020).

Kondisi ini memaksa pemerintah indonesia dalam mengambil segala kebijakan untuk melindungi rakyatnya, semakin bertambahnya jumlah korban yang terkena virus Covid-19 Sebagai tanggapan terhadap pandemi, beberapa wilayah telah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Dasar hukum pengaturan PSBB yaitu Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria dan pelaksanaan PSBB diatur dengan Peraturan Pemerintah (PP) sebagai peraturan turunan UU. Untuk menangani penyakit coronavirus 2019 yang telah menjadi pandemi, termasuk di

Indonesia, pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Selain itu, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 9 Tahun 2020 sebagai pedoman untuk menjalankan PSBB. Dalam Permenkes ini dijelaskan bahwa PSBB dilaksanakan selama masa inkubasi terpanjang COVID-19 (14 hari) dan dapat diperpanjang jika masih terdapat bukti penyebaran. (Kompas, 23 Januari 2020).

Kendati demikian kebijakan tersebut berdampak buruk terhadap perekonomian yang ada di seluruh lapisan masyarakat, dikarenakan semua aktivitas di haruskan di lakukan di rumah. Dari kebijakan tersebut banyak perusahaan gulung tikar hingga terjadinya PHK dan perumahkan karyawannya (Ahidin, 2020). Berdasarkan data Kemnaker per 1 Mai 2020, jumlah pekerja sektor formal yang telah di rumahkan akibat pandemi COVID-19 sebanyak 1.032.960 orang dan pekerja sektor formal yang di-PHK sebanyak 375.165 orang. Pekerja sektor informal yang terdampak COVID-19 sebanyak 314.833 orang. Jumlah tersebut sangat mempengaruhi keadaan perekonomian suatu negara. Sehingga upaya pemerintah dalam mengembalikan ekonomi salah satunya yaitu dengan menyiapkan cara New Normal.

Protokol kesehatan menjadi syarat utama seluruh instansi. Mulai dari mencuci tangan, menggunakan masker, menjaga jarak dan menghindari kerumunan. Di setiap sudut peraturan di terapkan (Ahidin, 2020). Bagi Pekerja yang hendak masuk kerja atau masyarakat yang akan menggunakan transportasi umum seperti kereta, *busway* dan hendak memasuki gedung di wajibkan untuk menggunakan masker, pengecekan suhu jika suhu di bawah 38 drajat celsius dapat di lanjutkan dengan mencuci tangan, dan sudah bisa memasuki area yang dituju. Dan dapat menggunakan transportasi umum tersebut.

Bagi sektor industri agar kegiatan produksi dapat terus berjalan perusahaan menerapkan beberapa kebijakan mengikuti kebijakan yang berlaku di provinsi masing-masing . salah satu contohnya di wilayah provinsi DKI Jakarta, Gubernur mengeluarkan kebijakan bagi sektor industri untuk mengurangi jumlah

karyawan yang masuk berkapasitas mulai dari 25% sampai 50% jumlah pekerja yang masuk. Aktivitas Kegiatan perkantoran di lakukan secara online. Kondisi new normal ini di harapkan akan terbiasa dan perusahaan bisa mampu survive dalam bisnis. (<https://www.beritasatu.com/>).

Dikarenakan virus corona yang semakin merebak di indonesia , banyak sebagian perusahaan menerapkan Work from home upaya ini di lakukan agar Perusahaan tetap beroprasi, dan produktifitas tetap berjalan. Bagi dunia usaha kebijakan apapun di lakukan agar roda bisnis bisa terus berputar salah satu kebijakan perusahaan yaitu menerapkan sitem kerja Sift dan Work from Home (kerja dari rumah) atau WFH . Kerja dari rumah untuk memutus mata ratai penularan virus Corona tentunya menjadi hal baru dan tantangan tersendiri bagi para pekerja dengan waktu yang cukup lama dan kapan kondisi ini akan kembali normal seperti sediakala, tanpa adanya virus Corona. Hal ini pekerja di harapkan mampu beradaftasi, dapat menciptakan peluang baru, inovasi,kreatifitas demi keberlangsungan bersama agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing di masa sulit COVID-19 seperti sekarang ini. Dengan lingkungan yang berbeda, sosial yang berbeda sampai dengan ekonomi yang berbeda. Pekerja harus mampu menghadapi dan terbiasa dengan kondisi. <https://www.beritasatu.com/>

Lingkungan yang berbeda, interaksi dengan luar (rekan , atasan, teman) terbatas karena berkurang nya tatap muka membuat pekerja merasa bosan, jenuh, dan sempitnya ruang bergerak, karena tidak semua pekerja memiliki fasilitas yang lengkap seperti ruangan yang layak atau luas untuk bekerja, fasilitas internet yang tersedia, kondisi suasana rumah tangga yang mendukung, bisa saja dengan bekerja di rumah justru menambah jobdes bagi para gender khususnya Ibu Rumah tangga. Disisi lain work from home dapat juga menambah kedekatan hubungan interaksi kebersamaan dengan keluarga (Mustajab *et al.*, 2020).

Kondisi ekonomi, lingkungan dan sosial akibat dari bekerja dari rumah (WFH) dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Untuk itu bagi para pekerja di harapkan untuk tetap menjaga produktifitas, tanggung jawab terhadap jobdes masing-masing. Dengan di terapkan kebijakan WFH pekerja harus tetap semangat dalam menjalani aktivitas perkantoran setiap harinya. Banyak cara dan

upaya yang dapat dilakukan agar kinerja terus tetap bertahan atau bahkan meningkat salah satunya, banyak berdoa , menjaga kesehatan, kebersihan dan menciptakan suasana baru di ruang yang seadanya, untuk menghindari kejemuhan dan sumpek. Bisa juga dengan banyak membaca buku, (Udin Ahidin, 2020). Kita tidak tahu kapan semua ini akan selesai. Sedangkan perekonomian dan pemenuhan kebutuhan hidup harus terus berjalan dan terpenuhi.

Di Amerika Serikat, diskusi bekerja jarak jauh lebih dulu dari Eropa, yang dimulai oleh ‘Nabi bekerja jarak jauh’ Jack Nilles pada tahun 1973. Analisis sistematika tentang pro dan kontrak bekerja jarak jauh dipublikasikan pada tahun 1976 oleh Nilles dibantu oleh Carlson, Gray and Hanneman) (Nilles, Carlson, F.R., Paul, & Hanneman, 1974). Laporan tersebut menyangkut manfaat dan biaya ekonomi perjalanan ke dan dari kantor dibandingkan dengan biaya dan manfaat bekerja dari rumah.

Sepanjang dekade 70 sampai 80, bekerja jarak jauh di Eropa dipandang sebelah mata. Pada waktu itu, *telework* sering disebut dengan istilah *‘electronic homework*; bermakna pekerjaan kantor rendahan dari rumah, baik berdasarkan kontrak penuh waktu atau paruh waktu. Umumnya berkonotasi negatif. Pekerja jarak jauh dicontohkan sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai anak, terpisah dari komunitas kantor, mengerjakan pekerjaan monoton bagi pemberi kerja. Literatur kritis menggunakan istilah *‘elektronic homework’* sebagai ganti *‘telework’* untuk menekan kondisi awal industri rumahan. Berdasarkan analisis kritis, wanita berpotensi menjadi pekerja jarak jauh (Mungkasa, 2020b).

Konsep jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah telecommuting atau “*telework*” makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Potter, 2003). Pada saat itu, penerapan pekerjaan secara telecommuting (bekerja jarak jauh) diberlakukan satu hari dalam seminggu (Siha & Monroe, 2006).

Pada dekade yang sama, program uji coba bekerja jarak jauh dimulai pada berbagai lokasi di Amerika Serikat dan pada tahun 1990-an banyak negara

bagian, pemerintah daerah, dan perusahaan telah menerapkan sistem bekerja jarak jauh . Didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan persaingan bisnis internasional, lebih banyak lagi organisasi yang menerapkan bekerja jarak jauh (Asgari, 2015).

Pemerintah Federal Amerika Serikat baru membuka pilihan bekerja jarak jauh secara resmi pada awal tahun 90-an. Penerapannya kemudian teruji baik pada peristiwa 911 tahun 2011 ketika teroris menyerang Pentagon dan *the World Trade Center*. Kebijakan umum dan petunjuk pelaksanaan Program Bekerja Jarak Jauh bagi Eksekutif telah diluncurkan oleh *General Service Administration* (GSA) dan *The of Personnel Management* (OPM).

Penelitian pada tahun 2001, The International Telework Association and Council IT AC-2 menemukan bahwa bekerja jarak jauh dapat dilakukan di rumah, jalan, lokasi pelanggan, atau kantor satelit (cabang). Sebagai tambahan, beragam penelitian menyepakati bahwa bekerja jarak jauh mengarah pada substansi sebagai atau seluruhnya dari penglaju harian (Nilles, 1988) (Mokhtarian, 1998) (Sampath, Saxena, & Mokhtarian, 1991) (Handy & Mokhtarian, 1995) (Walls & Safirova, 2004).

Sementara Overmyer (2012) menyimpulkan dari hasil penelitiannya terhadap penerapan bekerja jarak jauh pada 4 (empat) institusi pemerintahan di Amerika Serikat bahwa kunci kesuksesan berdasarkan pada (i) Komitmen pimpinan teras; (ii) kesamaan pandangan diantara para pemimpin; (iii) penyusunan kebijakan yang mewadahi harapan, peran dan tanggungjawab para pihak, serta misi organisasi; (iv) pelatihan pimpinan dan pegawai; (v) pemetaan kelayakan pegawai; (vi) inisiatif internal menyikapi perubahan; (vii) pengelolaan kinerja yang dapat terukur, mudah dipahami, dapat dicapai, dan mendukung tujuan institusi; (vii) komunikasi antara atasan, pegawai dan tim kerja tetap sama mudahnya seperti ketika bekerja di kantor; (ix) pendokumentasian perjanjian, dan panduan yang mudah dijangkau; (x) perlindungan terhadap keamanan data dan informasi; (xi) memperkecil biaya; (xii) kemudahan proses pendaftaran;

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Okta (*access management company*) di Inggris terdapat 6.000 pekerja di seluruh Eropa menunjukan

beberapa hal menarik, pertama sekitar 75 persen pegawai tetap menginginkan bekerja dari rumah. Kedua, hanya sekitar 17 persen yang menginginkan bekerja dari rumah sepenuhnya. Selebihnya menginginkan bekerja dari rumah paruh waktu. Hasil penelitian menunjukkan para responden melaporkan produktivitas meningkat karena keleluasaan waktu dan kurangnya gangguan. Sementara kekhawatiran bahwa tanpa pengawasan yang memadai dapat menurunkan produktivitas ternyata tidak terbukti. Pesan yang tertangkap dari hasil survei Okta adalah pegawai menginginkan keleluasaan (fleksibilitas) dalam memilih waktu bekerja dari rumah dengan kebutuhan (Leprince-Ringuet, 2020).

Sebuah penelitian lain oleh perusahaan riset Valoir, yang dipublikasikan pada Mei 2020, menunjukkan bahwa sekitar 40 persen pegawai yang bekerja dari rumah pada era pandemi menginginkan bekerja penuh dari rumah. Hasil penting lainnya adalah Produktivitas berkurang sangat kecil, Ternyata waktu kerja dari rumah relatif sama dengan waktu kerja kantor, Gangguan utama adalah media sosial, Pegawai memperoleh dukungan penuh dari kantor. Kekhawatiran utama adalah keberlangsungan pekerjaan. Hal ini disampaikan oleh sepertiga dari responden yang mengkhawatirkan kelangsungan hidup perusahaan maupun pekerjaan (Mungkasa, 2020a).

Selanjutnya hasil penelitian dari Mustajab *et al.*, (2020), hasil temuan menjelaskan bahwa bekerja dari rumah telah memberikan keuntungan dan kerugian bagi karyawan dan organisasi serta bertanggung jawab atas penurunan produktifitas karyawan. Selain itu, kami juga menemukan fakta bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum, banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah, meskipun bagi banyak karyawan, bekerja dari rumah telah memberikan keseimbangan kehidupan kerja tetapi hal ini terkadang terganggu oleh beberapa pekerjaan (multitasking) yang harus dilakukan dan ini memiliki makna yang berbeda dari aspek gender.

Pandangan Syariah terkait Work From Home  
<https://www.republika.co.id/>, Menurut fikih, kebijakan perusahaan yang mengizinkan WFH bagi sebagian karyawannya sebagaimana aturan dari otoritas yang mengatur WFH ini menjadi pilihan yang lebih maslahat dan realistik sebagai

pencegahan agar tidak tertular (terpapar) virus. Sebagaimana kaidah-kaidah fikih muwazanah, pesan Rasulullah SAW, kebijakan dan keteladanan 'Amru bin 'Ash. Ada tiga alasan fikih yang bisa menjadi landasan kesimpulan tersebut, yaitu: *Pertama*, otoritas sebagai pihak berwenang mengukur tingkat paparan risiko virus dan membuat kebijakan pencegahannya, salah satunya dengan melakukan pembatasan sosial (*social distancing*) dan kebijakan tentang WFH. *Kedua*, dalam ushul fikih, kondisi sakit adalah kondisi khusus yang membuka ruang dispensasi (rukhsah), baik sakit atau kekhawatiran (yang nyata) terpapar sakit. *Ketiga*, fikih muwazanah.

Penerapan kebijakan bekerja dari rumah untuk perusahaan di Indonesia belum semuanya menyeluruh, masih ada beberapa perusahaan yang bekerja seperti biasa yaitu full di kantor. Padahal bahwasan nya dimasa pandemi covid 19 bekerja dari rumah adalah suatu keharusan guna untuk memutus penularan mata rantai virus corona. Ada beberapa instansi perusahaan yang sudah siap dan ada juga beberapa instansi perusahaan yang belum siap menerapkan kebijakan bekerja dari rumah (WFH). Semuanya perlu proses dan butuh kelengkapan alat atau fasilitas yang memadai.

Salah satu contoh perusahaan di Jakarta Pusat yaitu PT. Era Bangunan yang terletak di daerah jalan keamanan Mangga besar, perusahaan ini tidak menerapkan wfh. awal nya saya akan melakukan kuesioner di perusahaan tersebut, setelah saya hubungi Penanggung jawab perusahaan tersebut pada februari 2021, menjelaskan bahwa selama pandemi perusahaan tidak menerapkan kebijakan wfh di karenakan beberapa kendala yaitu peralatan yang belum memadai, contohnya seperti laptop, untuk dapat bekerja dari rumah, karyawan harus menggunakan laptop, sedangkan seluruh karyawan kantor selama ini bekerja menggunakan komputer, jadi perlu kesiapan dana untuk membeli laptop dalam jumlah besar, kedua terkendala software, untuk dapat bekerja secara online software yang di gunakan tidak bisa dengan jarak jauh hanya bisa di lakukan di kantor atau satu tempat dengan server.

Salah satu hasil kaji cepat yang menarik tentang implementasi WFH dilakukan oleh sebuah lembaga konsultan sumber daya manusia, Asture Solution.

Survei ini dilakukan secara online kepada berbagai kalangan bisnis/organisasi, serta profesi dan jabatan. Hasil survei menunjukkan bahwa proses koordinasi dan rapat secara remote (online meeting) dengan menggunakan berbagai aplikasi teknologi berjalan dengan lancar dan efektif. Adapun parameter yang digunakan adalah tingkat partisipasi pegawai (74,4%), frekuensi rapat yang memadai (84%), proses koordinasi yang lancar (76%), dan pemimpin terampil mengelola pertemuan online (81%). Temuan tersebut bisa dikategorikan sebagai aspek yang bersifat teknis. Bagaimana dengan produktifitas dan beban kerja selama WFH. dari data kaji cepat Asture Solution, data menunjukkan bahwa 55 persen responden merasa bekerja lebih produktif dalam skema WFH. Angka tersebut merupakan hasil akumulasi responden yang setuju dan sangat setuju. Sementara itu 45 persen tidak setuju bahwa skema WFH membuat bekerja menjadi lebih produktif. Persentase responden yang setuju/sangat setuju bisa jadi merupakan refleksi dari perasaan hectic yang menahun karena investasi waktu yang besar selama bekerja sebelum masa pandemi. Selanjutnya terkait isu beban kerja, sebanyak 60,1 persen responden mengatakan tidak setuju bahwa skema WFH memiliki beban kerja yang lebih ringan. Dan sebaliknya sekitar 40 persen menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa bekerja WFH memiliki beban yang lebih ringan. Secara umum untuk dua variabel ini terlihat perbedaan antara yang setuju dengan yang tidak setuju tidak terlalu jauh. Fakta ini cukup wajar, mengingat survei dilakukan relatif masih di awal masa WFH. Artinya adaptasi sedang berlangsung. Mungkin akan menarik jika survei ini dilakukan kembali ketika skema WFH berlangsung lebih lama. Secara tidak langsung data menunjukkan bahwa potensi untuk berubah ke pola kerja WFH sangat terbuka lebar. Hal ini terbukti dari proses adopsi yang berhasil dan proses adaptasi yang bergerak maju. Untuk isu beban kerja, memang cukup logis jika beban kerja WFH tidak lebih ringan dari cara kerja sebelum pandemi.

Bekerja dengan skema WFH memang membutuhkan keterampilan manajemen waktu dan kesiapan internal diri pegawai maupun kesiapan eksternal seperti kondisi lingkungan rumah tangga. Sayang sekali kaji cepat ini tidak mempublikasi data terkait isu gender. Penulis menduga bahwa akan ada perbedaan hasil yang menarik antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan.

Hipotesa yang dibangun (dikontrol dengan status perkawinan) bahwa beban kerja pegawai perempuan mungkin akan lebih tinggi dibanding beban kerja pegawai laki-laki mengingat peran domestik yang masih melekat pada perempuan.

Walaupun menurut Anggraeni, (2012) pola relasi dan pembagian kerja dalam rumah tangga pada beberapa kasus di kota-kota besar sudah lebih cair antara suami dan istri, namun pembagian peran secara tradisional masih mendominasi. Tentunya WFH bagi pegawai perempuan merupakan tekanan ganda. Ditambah lagi peran baru mendampingi anak sekolah yang menjalankan kebijakan pembelajaran jarak jauh (learning from home).

Memang tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dan dikoordinasikan secara online. Untuk beberapa perusahaan/lembaga yang memiliki proses bisnis di lapangan, perlu melakukan modifikasi dan inovasi yang tepat. Beberapa pekerjaan, pegawai masih harus hadir ke kantor di waktu-waktu tertentu. Kehadiran ini berkaitan dengan peran jabatan, tipe atau ruang lingkup pekerjaan dan alasan-alasan operasional lain, seperti ketersediaan data, dokumen hard copy, prosedur kerja, dan lain sebagainya. <https://kependudukan.lipi.go.id/>

Berdasarkan faktor-faktor latar belakang di atas yang sudah dijabarkan peneliti ingin menganalisis lebih dalam terkait kebijakan Work from home terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel intervening pada masa pandemi covid 19.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalahnya yaitu employee engagement diduga dapat memediasi pengaruh kebijakan work from home dari dimensi lingkungan-teknologi, dimensi ekonomi-manajemen dan dimensi sosial terhadap kinerja karyawan, dari penelitian ini pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh kebijakan Work From Home dari Dimensi Lingkungan - Teknologi terhadap Employee Engagement ?

2. Bagaimana Pengaruh kebijakan Work From Home dari Dimensi Lingkungan - Teknologi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh kebijakan Work From Home dari Dimensi Ekonomi - Manajemen terhadap Employee Engagement ?
4. Bagaimana Pengaruh kebijakan Work From Home dari Dimensi Ekonomi - Manajemen terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana Pengaruh kebijakan Work From Home dari Dimensi Sosial terhadap Employee Engagement ?
6. Bagaimana Pengaruh kebijakan Work From Home dari Dimensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan ?
7. Bagaimana Pengaruh Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan ?
8. Bagaimana Pengaruh Work From Home dari Dimensi lingkungan-teknologi terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel entervening ?
9. Bagaimana Pengaruh Work From Home dari Dimensi Ekonomi - Manajemen terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel entervening ?
10. Bagaimana Pengaruh Work From Home dari Dimensi Sosial terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel entervening ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh kebijakan Work Form Home pada Dimensi Lingkungan-Teknologi terhadap Employee Engagement .
2. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh kebijakan Work Form Home pada Dimensi Lingkungan-Teknologi terhadap Kinerja karyawan.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh kebijakan Work Form Home pada Dimensi Ekonomi - Manajemen terhadap Employee Engagement .

4. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh kebijakan Work From Home pada Dimensi Ekonomi - Manajemen terhadap Kinerja karyawan.
5. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh kebijakan Work From Home pada Dimensi Sosial terhadap Employee Engagement .
6. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh kebijakan Work From Home pada Dimensi Sosial terhadap Kinerja karyawan.
7. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengaruh Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan .
8. Menganalisis dan mendeskripsikan Work From Home dari Dimensi lingkungan-teknologi terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel entervening.
9. Menganalisis dan mendeskripsikan Work From Home dari Dimensi Ekonomi - Manajemen terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel entervening.
10. Menganalisis dan mendeskripsikan Work From Home dari Dimensi Sosial terhadap kinerja karyawan dengan employee Engagement sebagai variabel entervening.

#### **1.4 Batasan Penelitian**

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka penelitian ini fokus pada variabel kebijakan wfh, kinerja karyawan dan Employee engagment sebagai variabel intervening. Penelitian di lakukan mulai februari 2021 sampai Mei 2021.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapat dari penelitian ini diharapkan berguna bagi:

- a. Manfaat Akademis

Memberikan masukan Mahasiswa dan Mahasiswi untuk penelitian lebih lanjut mengenai implementasi bekerja dari rumah, serta bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

b. Manfaat bagi Peneliti

Bagi peneliti bermanfaat Memberikan informasi ,masukan berkaitan dengan mata kuliah Manajemen Sumber daya manusia

c. Bagi Para Pekerja

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu serta cakrawala pandang bagi pengembangan karir, Kinerja dalam menghadapi situasi dan kondisi lingkungan, sosial, ekonomi agar tetap terus bisa bersaing dan bekerja dengan baik di suatu perusahaan.

d. Bagi Pemberi Kerja

Semoga penelitian ini dapat di jadikan masukan untuk mengambil keputusan jangka panjang dan jangka pendek terhadap dampak sosial, ekonomi, lingkungan dan kinerja pekerja, karena dampak tersebut berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.