

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wabah CoronaVirus SARSCOV-2 saat ini yang berasal dari Provinsi Hubei, Republik Rakyat Tiongkok. Sars-Cov 2 sama dengan kumpulan gen yang ada pada kelelawar. Hingga Sars-Covid 2 terjadi transisi dari hewan ke manusia di Pasar makanan laut Huanan di Wuhan, China. Sejak merebaknya *Covid-19* di Wuhan pada awal tahun 2020, kehebohan masyarakat berangsur-angsur menyebar ke seluruh dunia. Banyaknya korban jiwa dalam waktu singkat, ditambah dengan ketidakpastian semua pihak yang dihadapkan dengan *Covid-19* hingga memicu revolusi (Mungkasa, 2020).

Banyak sekali aspek di masyarakat yang terkena dampak virus *Covid-19* yaitu antara lain di bidang ekonomi, kesehatan, budaya, masyarakat, pendidikan, dll. Salah satunya ialah Provinsi DKI Jakarta yang merupakan barometer hampir semua sektor. Sejak pertengahan tahun 2020 sampai dengan Triwulan III 2021, perekonomian di Ibu Kota mulai menggeliat yang ditandai dengan penyerapan tenaga kerja yang cukup besar terutama pada sektor formal (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2021).

Berikut data tenaga kerja sektor formal dan informal Provinsi DKI Jakarta :

Tabel 1.1.

Data Tenaga Kerja DKI Jakarta

Sektor	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
	Agustus 2020			Agustus 2021		
Formal	1.849.164	1.029.260	2.878.424	1.874.799	1.049.907	2.924.706
Informal	1.055.337	725.490	1.780.827	1.042.180	770.529	1.812.709

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (2021).

Berdasarkan data diatas, menunjukan bahwa adanya penambahan pekerja pada sektor formal pada Agustus 2021 sebanyak 46.282 orang. Penambahan pekerja di sektor formal ini menjelaskan bahwa adanya peningkatan kualitas pekerja di Jakarta karena untuk bekerja di sektor formal memerlukan skill tertentu. Secara umum, pekerja sektor formal lebih banyak sebesar 61,74% dibandingkan dengan pekerja sektor informal sebesar 38,26% dimana angka ini mengatakan bahwa tiga dari 5 pekerja DKI Jakarta adalah pekerja formal. Untuk sektor informal sendiri, penambahan tersebut berasal dari pengangguran pada Agustus 2020 dan tenaga kerja baru.

Penyerapan tenaga kerja terjadi di beberapa sektor, yaitu : sektor jasa perusahaan mengalami peningkatan paling tinggi sebesar 19,93% atau sebanyak 39.069 pekerja, lalu sektor industri pengolahan berada di tingkat kedua

dengan tambahan sebanyak 30.208 pekerja, dan sektor real estat menjadi sektor yang mengalami penurunan dengan jumlah 36.182 pekerja.

Di tengah pandemi *Covid-19* yang masih terjadi, masih jelas terlihat dampak penurunan jumlah tenaga kerja dibandingkan sebelum pandemi. Namun, jika dilihat sejak Agustus 2020 hingga Agustus 2021, penambahan pekerja ini menunjukkan pemulihan penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kesempatan kerja tersebut relatif paling besar di Indonesia terlebih lagi di tengah pandemi *Covid-19* yang masih terjadi.

Kemudian pemerintah mulai menerapkan protokol *Covid-19* sesuai anjuran WHO, dimulai dengan cuci tangan, tidak mengadakan pertemuan/rapat, menjaga jarak agar aman, bahkan mengambil taktik isolasionis, dimulai dengan isolasi diri dari individu, kota, bahkan seluruh negara mulai dari pembatasan sosial berskala besar/PSBB hingga *lockdown*. Akibatnya, beberapa lembaga publik dan komersial telah meluncurkan program kerja dari rumah (*WFH*) (Mungkasa, 2020).

Program *WFH* merupakan bagian dari konsep *teleworking* (kerja jarak jauh) yang bukan merupakan hal baru di dunia kerja atau tata kota, namun sudah ada sejak tahun 1970-an sebagai salah satu cara untuk menghindari kemacetan akibat pekerjaan dan perjalanan sehari-hari. Namun, istilah ini biasanya digunakan dalam keadaan biasa, bukan dalam konteks pandemi saat ini. Sementara, menurut Timbal & Mustabsat dalam Ricardo (2020), *work from home* adalah mendekatkan karyawan dengan keluarga, fleksibilitas kerja, serta menjaga keseimbangan kerja dan Kesehatan karyawan.

Katadata.co.id. menunjukkan bahwa 46 persen pekerja di Indonesia telah diwajibkan bekerja dari rumah akibat pandemi virus corona Covid-19. Berdasarkan data resmi Disnakertrans DKI Jakarta (2020), telah ada sejumlah 679.215 pekerja yang sudah melakukan sistem WFH, jumlah tersebut berasal dari 2.139 perusahaan. Perusahaan yang menerapkan sistem WFH meliputi BUMN dan swasta. Kemudian, berasal dari berbagai sektor, mulai dari telekomunikasi, manufaktur, konstruksi hingga pertambangan. Kata.data.co.id menyatakan bahwa survei dari ConnectSolutions 2022 menunjukkan, sebesar 77 persen para pekerja WFH beberapa kali dalam sebulan mengalami peningkatan kinerja, dengan 30% bekerja lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat dan 24% mengerjakan lebih banyak pekerjaan dalam waktu periode yang sama.

Dalam penerapan *work from home*, terdapat pro dan kontra dari berbagai pihak. Dimulai dari biaya keuangan yang dikeluarkan oleh karyawan, saat bekerja di kantor karyawan mengeluarkan uang untuk transportasi dan mereka yang membawa kendaraan pribadi biasanya berkewajiban untuk membayar parkir, sementara dengan adanya wfh karyawan mengeluarkan uang untuk biaya internet, dll.

Akan tetapi bekerja dari rumah dapat memberikan dampak positif yaitu dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan, serta membantu perusahaan dalam menyelesaikan tugas

secara efisien dan efektif. Keseimbangan yang baik maka akan membuat seseorang dapat bekerja dengan baik dan beribadah serta memiliki waktu bersama keluarga. Karena keseimbangan hidup dapat membuat seseorang memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang sekitar. Menurut Vyas & Shrivastava (2017) *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi seseorang dengan komitmen pekerjaan seseorang, seperti memiliki lebih banyak waktu untuk bersantai, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta memiliki waktu untuk bekerja secara maksimal. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dapat mempengaruhi suasana hati, konsentrasi dalam berpikir, dll.

Saat seorang karyawan merasakan kebahagiaan yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan. Menurut Zulkarnaen & Yayan (2017) kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mempengaruhi kepuasan hidup dikarenakan manusia menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja. Jika karyawan mendapatkan keseimbangan hidup yang baik, maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017), kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan individu di waktu tertentu dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan telah ditentukan terlebih dahulu juga telah disepakati bersama, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dalam pekerjaan. Dengan adanya *work from home*, karyawan diharapkan dapat mencapai *work life balance* dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan semakin membaik.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang berjudul pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di Batam (Kelvyn et al., 2021). Analisis ini menggunakan variabel WFH/*work from home*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki sampel berjumlah 150 responden difokuskan kepada mahasiswa yang pernah atau sedang bekerja dengan sistem *work from home* dan kemudian data diolah menggunakan regresi dengan menggunakan SPSS. Hasil yang didapatkan ialah *work from home* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja seorang karyawan.

Penelitian selanjutnya ialah tentang pengaruh bekerja dari rumah (*Work from home*) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (Nasution et al., 2020). Penelitian ini menggunakan kuantitatif, dengan menggunakan penyebaran kuesioner, kemudian didapatkan data yang akan diolah dengan SPSS. Hasil yang didapatkan ialah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *work from home* terhadap kinerja karyawan pada BPKP, hubungan wfh dengan kinerja menunjukan hubungan yang kuat dan berpola positif.

Penelitian berikutnya membahas mengenai keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap kantor kementerian agama Kabupaten Indramayu dengan judul pengaruh *work life balance* dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai (Meli Noviani, 2021). Data yang dianalisis berjumlah 52 pegawai kemudian data diolah menggunakan SPSS dengan uji regresi berganda. Hasil antara variabel secara simultan work life balance dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu.

Menurut pandangan islam, bekerja bukan hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga pahala untuk di akhirat. Niat seseorang akan berkolerasi dengan usaha yang dilakukannya. Jika niat bekerja adalah ibadah, maka sudah terkandung dua tujuan di dalamnya yaitu materiil dan nonmateriil. Saat seseorang telah bekerja sesuai kemampuannya dan hasil yang didapatkan tidak sesuai harapan maka ia akan tetap menerima hasil kerjanya dengan rasa syukur. Hal ini didasarkan pada Al-Quran surat At-Taubah/09:105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ هَالِكٌ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ ۤاِلٰمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Islam menunjukan bekerja disejajarkan dengan keimanan, karena bekerja bukan hanya tentang materi tetapi jauh dan lebih dalam dari itu. Bekerja merupakan aktivitas yang mulia, dengan bekerja seseorang bisa mengikuti perintah allah seperti berzakat, sedekah, bahkan mereka yang bekerja dengan niat untuk menafkahi keluarga dikategorikan sebagai

mujahid (pejuang) di jalan Allah. Hal ini didasarkan pada Al-Insyiqoq:6

وَيَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّا جَاءَكُمْ كَذِبًا فَلَمَقِيَ

“Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.”

Banyak orang memaknai rezeki begitu sempit, yaitu sekadar uang atau materi. Untuk itu nilai-nilai agama kemudian akan memengaruhi norma maupun etika seorang individu dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas, membuat penulis perlu melakukan sebuah penelitian mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk keberlangsungan serta tercapainya tujuan perusahaan salah satunya melalui *work life balance* sehingga membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk itu, penulis melakukan sebuah penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Work From Home* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Di DKI Jakarta Serta Tinjauannya Dari Perspektif Islam”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel *work from home* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah variabel *work from home* berpengaruh terhadap kinerja

karyawan?

3. Apakah variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah variabel *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
8. Apakah variabel *work from home* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari perspektif islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari perspektif islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Akademis

1. Dapat mengembangkan Ilmu Pengetahuan Ekonomi khususnya di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Kinerja Karyawan melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai *work from home* dan *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

B. Manfaat Praktis

1. Merupakan tambahan informasi dan sebagai referensi pengetahuan Kinerja Karyawan bagi perusahaan juga para peneliti selanjutnya.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan dan karyawan dalam penerapan *work from home* dan *work life balance* demi kelancaran dan keberlangsungan tujuan perusahaan.