

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

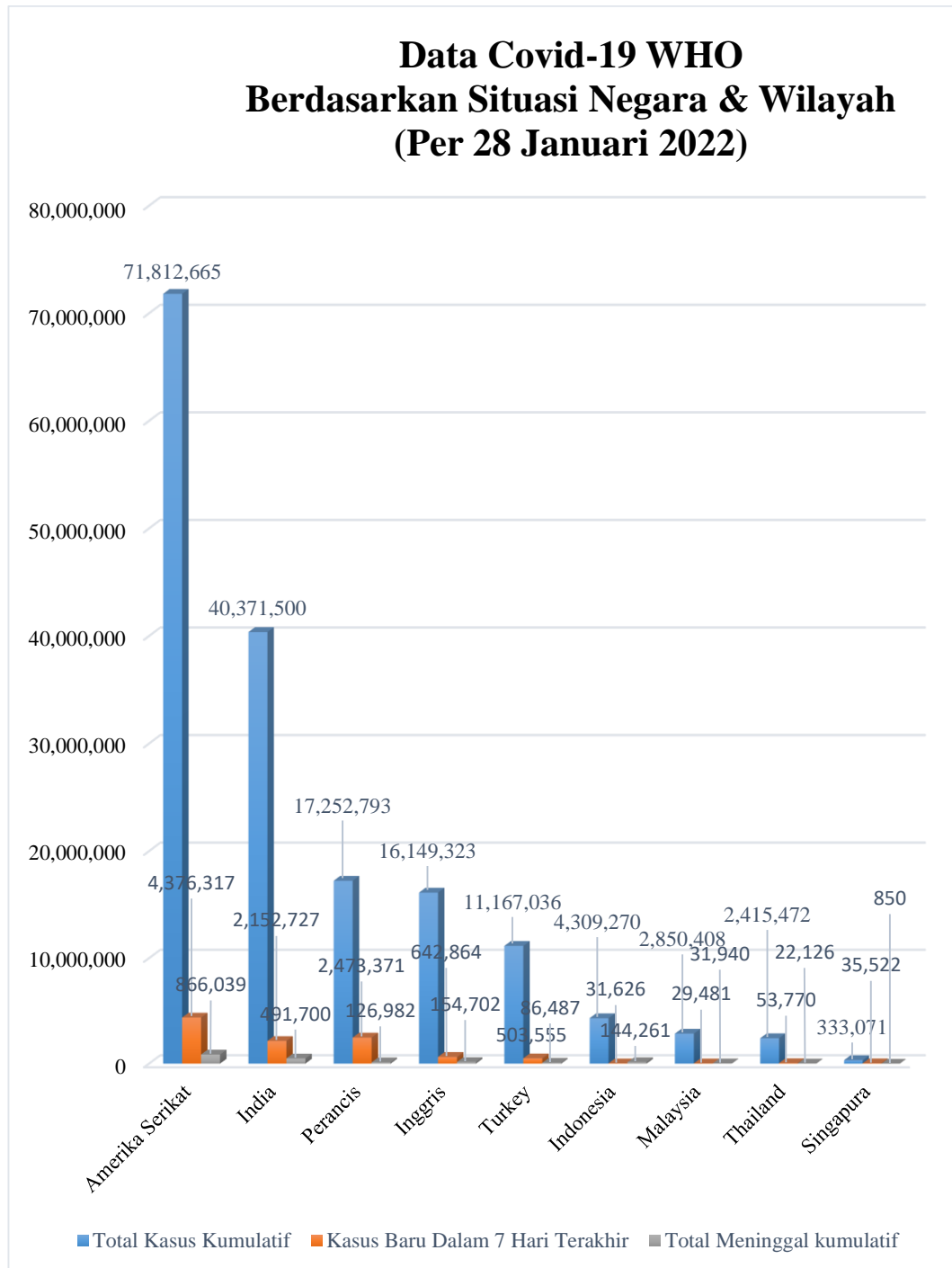
Belakangan ini berbagai negara sedang tidak baik-baik saja karena adanya wabah virus yang melanda hampir seluruh dunia yaitu *corona virus disease-2019* (covid19) dengan penyebaran virus yang sangat cepat. Hingga saat ini mewabahnya virus tersebut di Indonesia sudah di alami selama 2 tahun belakangan ini yang menyebabkan penghambatan aktivitas-aktivitas yang dilakukan karena adanya kegiatan pembatasan mobilitas sosial di masyarakat. Untuk itu berbagai sektor banyak sekali yang mengeluhkan adanya kendala baik dalam sektor ekonomi, sektor pariwisata, sektor manufaktur, sektor transportasi, sektor pendidikan, dan masih banyak lagi.

Pemerintah di Indonesia juga menerapkan protokol covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO) untuk menanggulangi penyebaran virus mulai dari mencuci tangan, tidak berkerumun atau tidak mengadakan pertemuan dengan mengumpulkan banyak orang, menjaga jarak, membatasi mobilitas keluar rumah bahkan dilakukannya langkah isolasi mulai dari isolasi mandiri dan keluarga. Bahkan seluruh daerah di Indonesia melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai melakukan *lockdown* di setiap daerah. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working From Home/WFH*).

Saat pemerintah menerapkan aturan guna membatasi kegiatan mobilitas sosial masyarakat dan juga sebagai salah satu cara untuk memperlambat laju penyebaran virus dengan menerapkan aturan bagi sektor esensial dan sektor non-esensial dan kritikal. Dalam hal tersebut pemerintah memperbolehkan karyawan pada sektor esensial untuk dapat bekerja *full time* seperti hari-hari biasa tanpa adanya covid-19 ini di kantor. Sedangkan untuk sektor non-esensial seluruh karyawan tidak diperbolehkan untuk bekerja *full time* di kantor melainkan hanya diperbolehkan 50

persen dari seluruh total karyawan yang diperbolehkan masuk kerja secara bergantian.

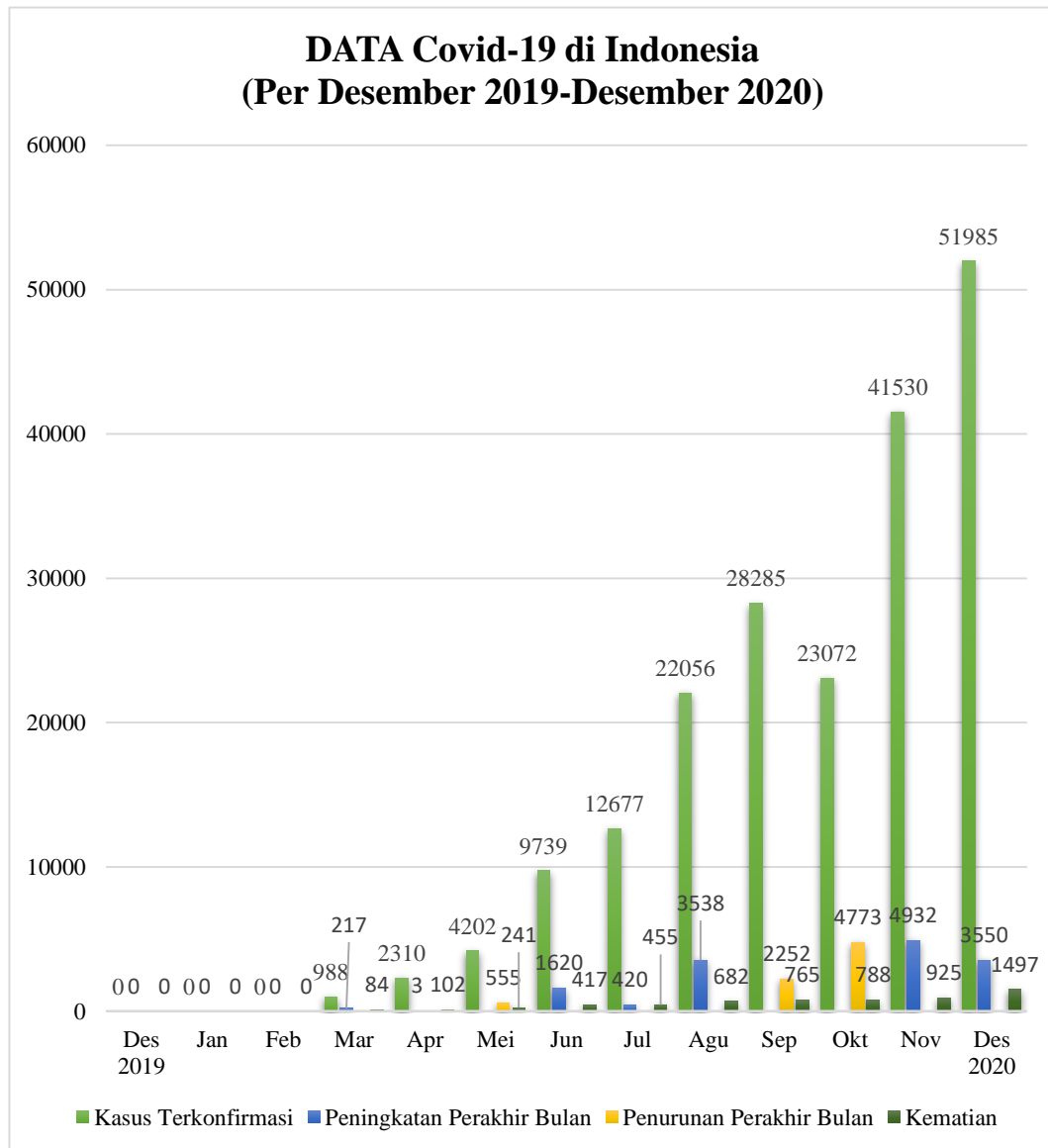
**Gambar 1.1**  
**Data Covid-19 (10 Negara) Berdasarkan Pada Wilayah WHO**



Sumber Data : <https://covid19.who.int/>

Gambar diatas menunjukkan data jumlah Covid-19 pada 10 negara yang di ambil dan di kumpulkan per tanggal 28 januari 2022. Data membuktikan bahwa total kasus kumulatif tertinggi berada di negara Amerika Serikat yang mencapai 71.812.665 kasus, dan total kasus kumulatif terendah di negara Singapura yang mencapai 333.071 kasus.

**Gambar 1.2 Data Covid-19 Di Indonesia**

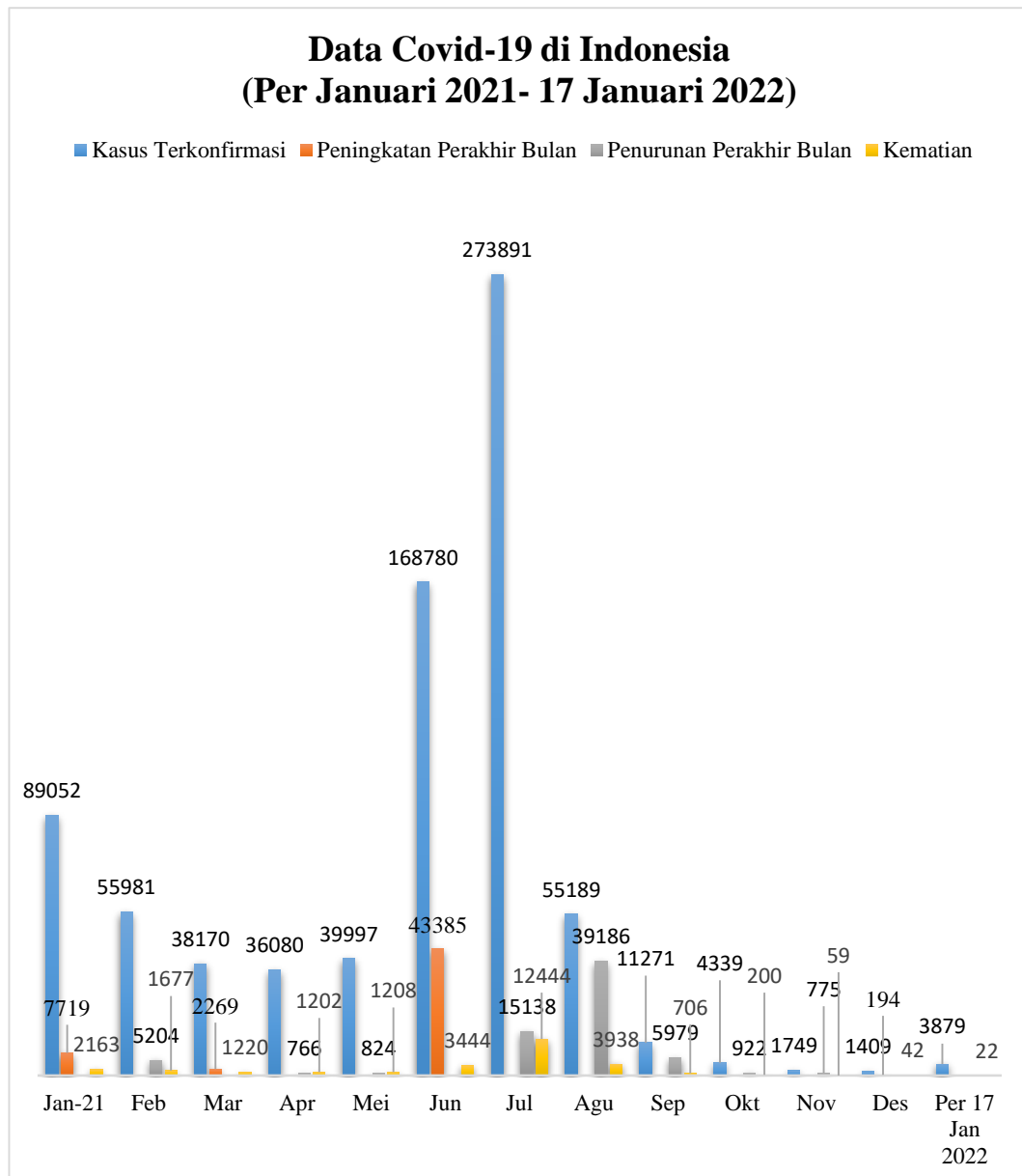


Sumber Data : <https://covid19.who.int/>

Gambar diatas menunjukkan data jumlah Covid-19 di Indonesia yang di ambil dan di kumpulkan per bulan Desember 2019 sampai dengan Desember 2020. Data yang ditunjukkan dengan warna hijau muda merupakan kasus terkonfirmasi, data yang

berwana biru merupakan peningkatan kasus perakhir bulan, data yang berwarna kuning menunjukkan penurunan kasus perakhir bulan, dan data yang di tandai dengan warna hijau tua menunjukkan kasus kematian akibat covid-19 selama Desember 2019 – Desember 2020.

**Gambar 1.3 Data Covid-19 Di Indonesia**



Sumber Data : <https://covid19.who.int/>

Gambar diatas menunjukkan data jumlah Covid-19 di Indonesia yang di ambil dan di kumpulkan per bulan Januari 2021 sampai dengan awal Januari 2022. Data yang ditunjukkan dengan warna biru merupakan kasus terkonfirmasi , data yang berwarna

oranye merupakan peningkatan kasus perakhir bulan, data yang berwarna abu menunjukkan penurunan kasus perakhir bulan, dan data yang di tandai dengan warna kuning menunjukkan kasus kematian akibat covid-19 selama bulan Januari 2021– awal Januari 2022.

Skema WFH tersebut merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) yang sebenarnya bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja, bahkan sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan dari rumah ke kantor mulai berangkat hingga pulang setiap hari. Di Indonesia kegiatan *Work From Home* masih terdengar sangat asing bagi para pekerja kantor. Situasi WFH ini tentu sangat berbeda dengan *Work From Office* (WFO) yang dimana biasanya seluruh kegiatan pekerjaan dilakukan di kantor namun sekarang ini pekerjaan harus dikerjakan dirumah karena pembatasan kegiatan sosial masyarakat. Situasi kerja yang dilakukan dirumah tentu merupakan dua hal yang sangat berbeda baik dari segi waktu dan suasana. Namun apabila karyawan mampu membiasakan dengan kebiasaan baru tersebut tentu akan memberikan dampak positif bagi karyawan .

*Work From Home* atau bisa disebut dengan *telecommuting work* yang diartikan sebagai alternatif bekerja yang fleksibel dimana karyawan mampu melakukan dan juga menyelesaikan pekerjaannya serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan mengandalkan bantuan dengan melalui media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan melakukan interaksi dengan atasan maupun sesama rekan kerja (Mea, M. H. D., & Hyronimus, H., 2020). Dengan adanya penerapan sistem kerja *Work From Home* (WFH) ini membuat karyawan memiliki waktu yang fleksibel dalam pengerjaan tugas.

Setiap Institusi ataupun Universitas yang termasuk dalam sektor non-esensial dan kritikal yang diwajibkan untuk menerapkan kegiatan *Work From Home* kepada para karyawannya. Perlu diketahui bahwa Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya adalah salah satu Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Provinsi Lampung di bawah naungan Yayasan Pendidikan Alfian Husin yang beralamat di jalan Zainal Abidin Pagar Alam, No.93B. Labuhan Ratu Bandar Lampung. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya memiliki dua Fakultas yang terdiri dari Fakultas

Ilmu Komputer dan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Fakultas Ilmu Komputer yang terdiri dari 4 Program Studi Diantaranya Program Studi Sistem Komputer, Sistem Informasi, Teknik Komputer, dan Desain Komunikasi Visual. Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdiri dari 3 Program Studi yaitu Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Bisnis Digital. Sedangkan untuk program Pascasarjana terdiri dari Program Studi Magister Teknik Informatika dan Magister Manajemen.

Beberapa waktu terakhir lalu lingkungan Kampus Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya menerapkan sistem bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Dalam penerapan kebijakan *Work From Home* kepada seluruh karyawan tetap terutama terhadap dosen wanita dituntut untuk dapat membagi waktu dengan baik. Selain itu juga harus melakukan dua kegiatan dalam sehari ataupun dalam satu waktu yang bersamaan antara melakukan pekerjaannya dirumah dan pekerjaan kantor.

Kebijakan yang dilakukan pihak Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya dengan menerapkan aturan *Work From Home* (WFH) bagi dosen diantaranya, Dosen yang mendapat jadwal *Work From Home* (WFH) melakukan pembelajaran melalui *Learning Management System* (LMS) yang telah tersedia dan semua kegiatan pembelajaran dilakukan secara daring. Waktu masuk atau jam kerja saat WFH 100 persen di mulai pukul 07:30 WIB, dalam satu minggu dosen mendapatkan jadwal WFH kurang lebih dua sampai tiga hari dengan hari yang berselingan. Maksud dari berselingan yaitu hari senin jadwal *Work From Office* (WFO) atau bekerja seperti biasa di kantor atau kampus, kemudian hari selasa jadwal *Work From Home* (WFH) dan begitupun seterusnya berulang dalam satu minggu. Selanjutnya, apabila mahasiswa memiliki keperluan dengan dosen yang bersangkutan dapat melakukan pertemuan dan datang ke kampus.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti bahwa penerapan kebijakan ini disambut baik karena pada akhirnya bisa berada lebih lama dirumah dan dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan kantor. Berdasarkan survei dan pengamatan setelah berjalannya kegiatan *Work From Home* tersebut para dosen merasa nyaman dengan adanya kebijakan tersebut, namun para dosen diharuskan mampu untuk membagi waktunya dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari

Institusi. Berbeda dengan situasi “normal” dimana waktu bekerja lebih optimal karena hanya dilakukan di kantor, dan selama jam kerja tanpa terganggu dengan urusan rumah tangga, dan pekerjaan rumah tangga dapat di selesaikan setelah pulang kantor. Pada kondisi dan situasi *Work From Home* para pekerja mendapat tantangan untuk menyeimbangkan *Work-Life Balance* dan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang harus dilakukan.

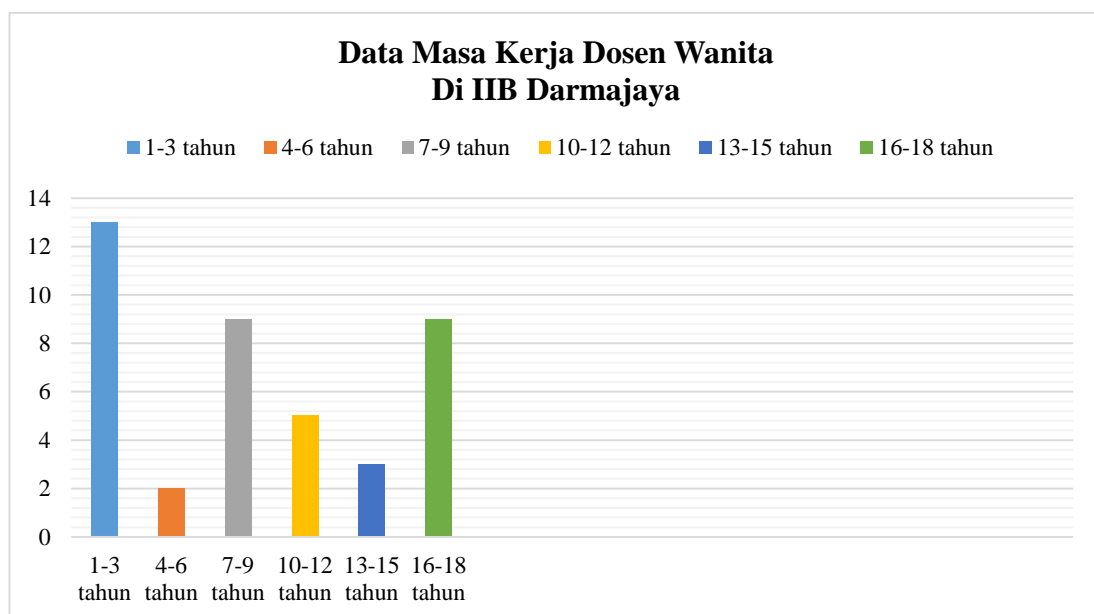
*Work-Life Balance* merupakan suatu kemampuan seorang karyawan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan, dengan kebutuhan pribadi dan kebutuhan bersama keluarga. Istilah *work-life balance* pertama kali digunakan di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi (Larastrini, 2019).

*Work From Home* dan *Work-Life Balance* tersebut dapat dijadikan sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan. Kepuasan Kerja itu sendiri merupakan salah satu topik penelitian yang hingga saat ini masih sering dan bahkan berulang kali dilakukan oleh para peneliti dalam bidang ilmu sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki acuan dalam membentuk rasa kepuasan kerja tersendiri dan tentunya pada setiap individu berbeda-beda. Kepuasan Kerja Karyawan juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan, karena setiap karyawan memiliki peran pekerjaan ataupun tingkat kesulitan pekerjaannya yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari beban kerja yang mereka dapatkan. Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Aliya, G. R., & Saragih, R., 2020). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi hal yang berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan. Apabila organisasi atau perusahaan mengabaikan dan tidak memperdulikan atas keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan

nya, dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama dalam lingkungan pekerjaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan Kerja Karyawan tentunya memiliki dampak positif dan negatif, pada penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa apabila karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya, dan apabila kepuasannya tidak baik, dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung untuk keluar dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja (Aliya, G. R., & Saragih, R. , 2020).

**Gambar 1.4**  
**Data Masa Kerja Dosen Wanita Di IIB Darmajaya**



Gambar di atas menunjukkan jumlah dari 41 dosen wanita yang ada di Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya. Data dibuktikan bahwa 41 dari dosen wanita yang ada di IIB Darmajaya merupakan dosen yang sudah mempertahankan jabatan sebagai tenaga pengajar dan sudah mempunyai masa kerja yaitu 1-3 tahun sebanyak 13 orang dosen, 4-6 tahun sebanyak 2 orang, 7-9 tahun sebanyak 9 orang, 10-12 tahun sebanyak 5 orang, 13-15 tahun sebanyak 3 orang, 13-15 tahun sebanyak 5 orang, dan 16-18 tahun sebanyak 9.

Kepuasan Kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Apabila karyawan merasakan



kepuasan atas pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan apabila rasa puas tersebut tidak baik dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan Kerja sendiri juga dapat berpengaruh dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan. Jika karyawan tersebut tidak dapat melakukan dua pekerjaan yang memungkinkan dikerjakan dalam waktu yang bersamaan tentu akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Adapun dampak negatif tersebut diantaranya dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan yang seharusnya dapat terselesaikan pada waktu atau hari tersebut. Kemudian pekerjaan tidak di selesaikan dengan baik yang menyangkut pekerjaan dari perusahaan langsung.

Penelitian yang telah ada sebelumnya menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja dapat di pengaruhi oleh *Work From Home* dengan menyebutkan bahwa WFH dapat memberi keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, kemudian dapat membantu karyawan dalam menghemat biaya dalam bekerja diantaranya seperti biaya bahan bakar atau transportasi, dan dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja (Mungkasa, O., 2020). Akan tetapi pada penelitian lain menyebutkan bahwa tidak secara langsung dipengaruhi oleh WFH tetapi melalui *Work-Life Balance*. Dimana *Work Life Balance* mampu menjadi faktor yang berhubungan dalam konteks meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan peran setiap karyawan memiliki aturan jam kerja yang baik, mampu membagi waktu dengan prioritas yang akibatnya dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. *Work Life Balance* yang baik akan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya, timbulnya rasa bertanggungjawab penuh dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Sihaloho, C. N., & Indawati, N., 2021).

Dari beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu yang telah di baca oleh penulis dengan topik yang sama dan lokasi tempat penelitian yang berbeda didapatkan hasil juga berbeda-beda. Adapun hasil penelitian yang telah di lakukan oleh (Mea, M. H. D., & Hyronimus, H., 2020) menyatakan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Rashmi, K., & Kataria, A. , 2021) juga menyatakan hasil bahwa Hubungan antara ketiga sumber daya pekerjaan dan WLB ditemukan positif, dan juga WLB secara positif terkait dengan kepuasan kerja . Namun, WLB sebagian memediasi hubungan

hanya antara dua sumber daya pekerjaan. Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P., 2019) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh negatif signifikan dari setiap variabel bebasnya.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Moderasi yang akan dilakukan di lingkungan Kampus Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya dengan judul penelitiannya yaitu **“Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Wanita Di Iib Darmajaya Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Moderasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang di atas, maka permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah *Work-Life Balance* Memediasi *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dilakukan dengan tujuan agar peneliti dan pembahasnya dapat lebih terarah sehingga hasilnya dapat sesuai dengan harapan peneliti, adapun ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini, penulis akan melakukan sebuah penelitian yaitu pada dosen wanita di IIB Darmajaya.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini penulis akan melakukan sebuah penelitian mengenai *Work From Home* (WFH) Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Wanita Di IIB Darmajaya Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Moderasinya.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu dalam penelitian yang akan di lakukan terhitung mulai akhir bulan Januari tahun 2022 sampai dengan bulan Februari tahun 2022.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini berada di Institusi Kampus Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, yang beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, No.93B. Labuhan Ratu, Bandar Lampung.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian pada penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai teori yang berkaitan dengan *Work From Home*, Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Memediasi *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai sarana untuk menerapkan dan berbagi ilmu yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Darmajaya.

### **1.5.2 Manfaat Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi, dan masukan untuk pihak institusi dalam sistem penyelenggaraan dan yang berkaitan dengan *Work From Home*, Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*. Kemudian penelitian ini juga diharapkan dapat di pergunakan sebagai referensi di perpustakaan IIB Darmajaya dan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### **1.5.3 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pendukung ataupun sebagai bahan pembanding dalam menyusun skripsi terutama mengenai pengaruh *Work From Home* terhadap Kepuasan Kerja Dosen Wanita dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Moderasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang di dalamnya terdiri dari sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Landasan teori memuat teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis masalah pokok yang di kemukakan, kemudian berisi Penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini berisi uraian tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, dan metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji analisis data, uji t, koefisien determinasi, dan pembahasan.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang ada di dalam penelitian ini berisi hasil dari seluruh pengujian yang telah dilakuka, dan Saran yang berisi masukan untuk penelitian yang dilakukan dan untuk penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**