

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang menghadapi masalah besar. Disebabkan dari berkembangnya suatu wabah penyakit yaitu suatu infeksi, khususnya penyakit Covid-19 atau yang biasanya disebut dengan Coronavirus, dan *World Health Organization* (WHO) yang telah menyatakan secara resmi Coronavirus sebagai pandemic dunia, hampir dari semua bagian kehidupan mengalami perubahan yang berkembang selangkah demi selangkah serta semakin mengganggu, dan menyusahkan.

Covid-19 yang bermula muncul dari Wuhan dan kini semakin meluas, lebih dari 122 juta kasus tambahan secara keseluruhan terinfeksi Covid dan Indonesia belum lepas dari penyebaran infeksi ini hingga 1.465.928 kasus di Indonesia. Dimulai dari tanggal 22 Maret 2021 (sumber: *World Meter*). Disebabkan dari mewabahnya virus Corona ini, Presiden Joko Widodo menggelar konferensi pers publik pada tanggal 15 Maret 2020, hasil dari konferensi pers tersebut Presiden Joko Widodo menyarankan kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk membatasi penyebaran virus Corona. Mengenai Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintahan, untuk menyelesaikan dan melakukan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah, Maka hal ini juga sesuai Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi (Menpanrb). Semua bagian kehidupan terkena dampak karena pandemi Covid-19, mulai dari bagiansosial, kesehatan, pendidikan, budaya, ekonomi, pariwisata, dan lain sebagainya. Seluruh wilayah dihimbau untuk selalu menjauh untuk menjaga jarak, menjaga kebersihan, menggunakan masker, dan membatasi bepergian ke area yang memiliki massa.

Sebab itu seluruh masyarakat Indonesia dianjurkan untuk melakukan aktifitas seperti beribadah dari rumah, belajar dirumah dan telecommuting (bekerja dari rumah). Pembatasan interaksi sosial sejak tanggal 15 Maret 2020 ini sesuai dengan kebijakan yang telah diberikan oleh pemerintah, dengan mengikuti anjuran dari pemerintah, maka kerangka sistem *Work From Home* (WFH) dijalankan oleh beberapa perusahaan, sedangkan untuk semua tingkat pendidikan mulai dari SD (sekolah dasar) sampai perguruan tinggi baik pengajar maupun pelajar diharuskan untuk melaksanakan kegiatan dengan menggunakan media teknologi dan belajar mengajar dari rumah. Para pelajar dan tenaga pendidik tidak harus datang ke sekolah atau kampus untuk menghindari serta membatasi diri dari penyebaran infeksi virus Corona ini.

Menjaga kinerja ketika diberlakukannya *Work From Home* (WFH) di masa pandemic yang sedang berlangsung ini, merupakan bukanlah suatu hal yang sederhana dan akan menjadi ujian terbesar bagi para buruh. Berlandaskan hasil tinjauan yang telah dilaksanakan oleh Blind (aplikasi komunitas *workplace*) kepada 3.000 pekerja, 68% dari responden mengatakan bahwa mereka merasakan tekanan kerja yang lebih tinggi dan berdampak pada penurunan kinerja merupakan kekhawatiran terbesar ke-3 (ketiga) setelah efek

finansial dan memiliki potensi resesi global. Melihat kondisi yang sedang berlangsung, terjadinya tekanan kerja selama pandemi yang sedang berlangsung ini disebabkan oleh *social distancing* dan *physical distancing* yang menyebabkan penurunan kinerja bagi pekerja di mana individu yang terbiasa berinteraksi dengan elemen lingkungannya akan mengalami ketidaknyamanan, dengan asumsi mereka akan terus berada di rumah.

Penyesuaian teknik pengajaran yang awalnya *Offline* (tatap muka) ke *online* (daring) memiliki kesulitan tersendiri bagi masing-masing siswa dan guru. Banyak juga guru mengalami kesulitan dalam memahami teknologi terbaru saat ini, dan sulit untuk memiliki koneksi jaringan internet yang baik di berbagai daerah, begitu pula dengan para siswa, beberapa dari mereka juga mengalami masalah pada koneksi internet, yaitu susah untuk mendapatkan koneksi yang kuat. Kesulitan keuangan karena efek dari pandemic ini, banyak yang mengeluh karena biaya yang signifikan dari terlalu banyaknya data yang dikonsumsi untuk daring dan mahalnya paket data internet.

Ukuran atau normalisasi, serta waktu yang menyesuaikan jenis pekerjaan dan menyesuaikan standar dan moral yang ditetapkan, semuanya merupakan indikator kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan. (dalam Satriadi, 2016).

Dengan pelaksanaan *Work From Home* (WFH), beberapa orang merasa lebih mudah karena mereka tidak memerlukan bangun lebih awal dan terburu-buru untuk mandi serta menghadapi kemacetan di kota, cukup dengan memakai pakaian yang rapi seadanya dan duduk di depan laptop/komputer.

Dengan melarang pekerja bekerja di tempat kerja dan memaksa mereka untuk berkumpul di dalam ruangan, dengan tujuan agar pekerja perlu bekerja di rumah merupakan perubahan organisasi dalam memberikan tanggung jawab dan tugas kepada pekerja, hal ini disebut *Work From Home* (WFH) atau telecommute (Mustajab, dk., 2020).

Selain *Work From Home* (WFH) yang berkaitan dengan pembelajaran secara online atau daring pada tenaga didik dilingkungannya, Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh (Keseimbangan kehidupan kerja) *Work-life Balance*.

Menurut Katherine Locket (2008) pengertian Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) merupakan sesuatu yang diawasi secara layak atau seimbang antara kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan kerja, dan hal ini perlu dicapai oleh setiap individu.

Weerakkody dan Mendis (2017) mencirikan Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) sebagai desain kerja yang dapat memungkinkan pegawai untuk mengkonsolidasikan kewajiban pegawai di tempat kerja dengan kewajiban pegawai lainnya seperti benar-benar berfokus pada merawat anak-anak atau anggota keluarga yang sudah lansia.

Saat melaksanakan pekerjaan di rumah, tentu saja tidak hanya tanggung jawab sebagai guru yang harus diselesaikan, tetapi mereka juga harus dapat melakukan tugas keluarga mulai dari mengurus anak, hingga mengurus keperluan semua kerabat selama di rumah.

Kondisi seperti ini mengharapkan para pendidik memiliki pilihan untuk menyesuaikan kehidupan kerja dan rumah atau yang biasa dikatakan sebagai keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*).

Untuk situasi seperti ini, keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*), sebenarnya dibutuhkan keteraturan serta rutinitas antara pekerjaan dirumah dan tugas dari kantor. Pada titik ketika seseorang tidak dapat menyesuaikan keadaan tugas dan pekerjaan kantor, ini disebut *Imbalance* (ketidakseimbangan). Seperti yang ditunjukkan oleh Grenhaus et al. pada (Bintang dan Astiti, 2016) (*Imbalance*) ketidakseimbangan adalah kegagalan seseorang untuk mencapai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang selanjutnya bisa menyebabkan tekanan yang lebih tinggi, serta dapat menurunkan motivasi kerja dan juga semangat kerja. Karena adanya kehidupan sehari-hari yang tidak disiplin dan orang-orang yang merasa bahwa hidupnya tidak menyenangkan, hal ini memicu (*Imbalance*) ketidakseimbangan terjadi. Keseimbangan kehidupan kerja adalah cara orang mengatur waktu mereka di tempat kerja untuk memastikan mereka produktif dan bahagia. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah penting karena dapat membuat orang lebih puas dengan pekerjaannya. (Hutcheson; 2012) percaya bahwa mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah salah satu cara untuk mencapai kepuasan individu.

Jelas, pada cara kerja seorang pendidik akan dipengaruhi cara kerja dan kehidupan pribadinya yang seimbang.

Work-life Balance berarti mengatur kondisi agar pekerja dapat mengatur waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Shermerchoon dan Chase, 2002). Sebuah penelitian telah dilakukan oleh Thevanees dan Magaleswaran (2018) pada bank swasta di wilayah Batticaloa, Sri Lanka. Mereka menemukan ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih produktif dan memiliki lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan ini sesuai dari hasil riset sebelumnya, yang telah dilakukan Meendis dan Weerackody (2017), menyatakan *Work-life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan kinerja mempunyai hubungan yang erat/kuat. Dari riset (Ngozi, 2015), telah mengungkapkan bahwa presentasi karyawan bank bisnis di provinsi Lagos memiliki hubungan menguntungkan yang kritis dengan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, Kithaee dan Keinno (2016) menemukan korelasi negatif antara kinerja karyawan senior di Orange Telkom Kenya Administration Center dan Essar Yu Kenya di Nairobi dengan *Work-life Balance*.

Seperti yang terlihat dari hasil wawancara sebelumnya dengan beberapa karyawan dari Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya, bahwa selama pelaksanaan *Work From Home* (WFH) dalam waktu yang cukup lama, mereka mulai merasa diuji dan kuwalahan, karena itulah kemudian pekerjaan menjadi menumpuk, di samping pekerjaan rumah dan tugas yang harus difokuskan/diutamakan. Ketimbang keadaan “normal”, di mana kesempatan untuk kerja lebih ideal karena dapat dilaksanakan dan juga diselesaikan di tempat kerja pada jam kerja, tanpa terganggu oleh tugas keluarga, karena

cenderung selesai setelah waktu yang tersedia. Selama periode *Work From Home* (WFH) pegawai menghadapi lebih banyak kesulitan untuk memiliki pilihan dalam menyesuaikan pekerjaan, untuk bisa menyeimbangkan kehidupan kerja atau *Work-life Balance*.

Pegawai yang lebih siap untuk membagi waktu mereka, antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor akan menghadapi lebih sedikit perjuangan atau masalah di antara ruang kehidupan. Namun sebaliknya, tingginya tingkat integritas antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, akan memungkinkan pegawai untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) dan memfasilitasi transisi peran.

Titik persilangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di rumah dikenal sebagai *Work-Home Interface* (antarmuka pekerjaan-rumah), titik di mana kehidupan pribadi seseorang di rumah dan kehidupan profesional mereka bertemu. Antarmuka ini dapat mengambil berbagai bentuk, karena pekerjaan yang berbeda dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, dan sebaliknya. Antarmuka ini mungkin memiliki efek atau menyebabkan konflik di tempat kerja (Puttnik et al., 2020).

Bukti-bukti yang menunjukkan pekerja yang tidak menetapkan batasan jelas antara pekerjaan dan kehidupan rumah memperlihatkan didominasi masalah kehidupan kerja (Kinman, 2016).

Kebijakan *Work-life Balance* dan *Work From Home* saat ini belum diterapkan secara efektif, sehingga diperlukan penggunaan di awal kerentanan

kendala dan solusi praktis untuk mengatasi masalah tersebut dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan dalam konteks pandemi Covid-19 .

Dengan demikian, berdasarkan data hipotetik dan temuan dari sejumlah penelitian lain, kinerja selama pandemi virus Corona dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain *Work From Home* (WFH) dan *Work-life Balance*. Hal ini menjadi inspirasi lain bagi penulis untuk melakukan penelitian, **“Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Work-life Balance* (WLB) Di Masa Covid-19 Di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, sehingga identifikasi masalah penelitian ini adalah:

- 1 . Apakah *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya?
- 2 . Apakah *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap *Work-life Balance* (WLB) di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya?
- 3 . Apakah *Work-life Balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya?
- 4 . Apakah *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel *Work-life Balance* (WLB) di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah-masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji pengaruh signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya.
2. Untuk mengkaji pengaruh signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap *Work-life Balance* (WLB) di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya.
3. Untuk mengkaji pengaruh signifikan *Work-life Balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya.
4. Untuk mengkaji pengaruh signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan melalui variabel *Work-life Balance* (WLB) di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Hasil temuan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pilihan untuk menambah peningkatan ilmu para pelaksana dan memberikan sedikit ilmu kepada yayasan, membantu pengalaman pendidikan dan pelaksanaan ilmu

khususnya pada Manajemen SDM dan bisa menjadi referensi bagi eksplorasi tambahan pada mata pelajaran yang sebanding.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai alat untuk melatih spekulasi yang diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat memperoleh informasi yang layak tentang masalah yang dilihat oleh perusahaan selama pandemic Coronavirus.

3. Aspek Praktis

a. Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pemikiran, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pemikiran bagi perusahaan untuk menyikapi permasalahan SDM yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan, WFH, dan Work-life Balance (Keseimbangan kehidupan kerja) selama masa pandemi virus Corona.

b. Untuk pihak lain, penelitian ini seharusnya bisa menjadi referensi atau acuan dan memberikan komitmen yang diperhitungkan kepada para peneliti yang sebanding untuk menumbuhkan ilmupengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.