

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) atau yang familiar disebut virus Covid-19 merupakan jenis paling anyar dari keluarga virus menular yang dapat menular ke manusia. Dalam penyebarannya, virus jenis ini menyerang tanpa pandang bulu pada segala umur dan semua jenis gender. Virus ini terkonfirmasi pertama kali di Kota Wuhan, provinsi Hubei, China Desember 2019. Penyebaran virus ini sangat masif ke setiap belahan negara yang ada di dunia, tak terkecuali Indonesia.

Dikarenakan masifnya penyebaran virus, semua negara yang terdampak memutar otak agar dapat mencegah penularan virus ini. Beberapa negara mengambil langkah untuk memberlakukan karantina pada wilayahnya. Pada beberapa kota di Indonesia (termasuk kota Padang) diberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau disingkat PSBB.

Sebagaimana yang di instruksikan oleh Presiden Republik Indonesia bapak Ir. Joko Widodo yang menghimbau agar semua lapisan masyarakat untuk mematuhi aturan pembatasan *sosial* dan *physical distancing* sehingga disarankan melakukan kegiatan ataupun bekerja dari rumah. Berdasarkan imbauan inilah muncul konsep bekerja secara jarak jauh. Konsep bekerja dari rumah atau *work from home* atau yang disingkat WFH adalah sebuah konsep yang mengharuskan karyawan tetap melakukan pekerjaan kantor dari rumah namun dilakukan secara produktif dengan memanfaatkan teknologi seperti penggunaan media sosial dan perangkat aplikasi yang tetap menjaga interaksi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertemu atau interaksi secara fisik.

Sebenarnya pada tahun 2018 pemerintah sudah menerapkan sistem WFH ditandai dengan keluarnya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, namun hal ini

belum populer untuk dilakukan sehingga hanya dilakukan pada bidang tertentu saja. Menindaklanjuti konsep WFH ini, pemerintah menerbitkan Surat Edaran No. 19 Tahun 2020, di mana dalam suratnya terdapat beberapa kriteria dan aturan dalam penerapan WFH terutama bagi lembaga pemerintah. Namun, surat edaran tersebut digantikan dengan Surat Edaran No. 58 Tahun 2020, yang menjelaskan pembagian kerja untuk peralihan ke tatanan normal baru yang telah disesuaikan dengan aturan kesehatan dalam aktivitas keseharian.

Work from home (WFH) menjadi solusi dalam menekan angka penyebaran COVID-19. Peraturan ini membantu karyawan dalam keseimbangan kehidupan kerja serta solusi bagi perusahaan dalam hal pemberian jam kerja yang lebih fleksibel bagi karyawan. Namun, bekerja saat pandemi memberikan iklim berbeda dalam sistem dan lingkungan kerja, yang membuat karyawan memerlukan penyesuaian. Sebelum sistem WFH di masa pandemi ini, sebagian besar pekerjaan dilakukan secara *face to face*, termasuk ketika melakukan kolaborasi atau kerja tim. Komunikasi secara langsung dirasakan lebih efektif dilakukan dibandingkan dengan komunikasi tidak langsung yang dilaksanakan pada saat masa pandemi.

Di lain sisi pekerja bila dihubungkan dengan kehidupan rumah yang merupakan suatu hal yang terpisah, dibutuhkan profesionalitas terutama dalam bertemu rekan kerja serta memerlukan waktu dan suasana khusus untuk bekerja. Kondisi terkini mampu dirubah secara paksa sistem kerja yang sulit diubah. Perubahan yang paling dirasakan adalah sistem fleksibilitas jam kerja, di mana karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa tekanan jam kerja kantor serta karyawan juga dapat lebih santai dalam melakukan pekerjaan. Karyawan pun dapat secara leluasa menentukan sendiri area bekerja sesuai kehendak pribadi hingga dapat meningkatkan kenyamanan bekerja.

Perubahan pada kultur kerja di atas disebut sebagai kenormalan baru atau *new normal*. WFH juga memiliki efek positif dan efek negatif. Efek positif dari WFH dapat memberikan fleksibilitas waktu kerja sehingga karyawan dapat menghasilkan

keseimbangan hidup antara keluarga dan pekerjaan yang sebelumnya pada sistem lama karyawan dituntut untuk selalu fokus dan disiplin dalam suasana kerja formal. Selain itu WFH juga memberikan efek positif bagi perusahaan, di mana biaya operasional dikeluarkan untuk karyawan menurun selama masa pandemi ini, contoh biaya operasional yang semakin berkurang seperti penggunaan listrik yang dapat menekan pengeluaran.

Menurut survei yang dilakukan oleh emailanalytics.com, memberikan fakta bahwa pekerja WFH memiliki produktivitas yang semakin membaik (Suryanto, 2020). Namun disisi lain McKinsey dan YouGov & USA Today (Schrotenboer, 2020) melalui survei nya melaporkan fakta berbeda, di mana WFH justru sangat berkemungkinan besar menurunkan kualitas kerja karyawan sebesar 25 persen. Faktor penyebab adalah karyawan melakukan lebih banyak pekerjaan dibandingkan *work from office* (WFO) yang membuat tingkat stress meningkat dan mengerjakannya sepanjang waktu.

Selain itu terdapat fakta bahwa jam bekerja di Amerika Serikat naik sebesar 40% di bandingkan *work form office* (WFO) sebelumnya (Williams, 2020). Ditambah lagi (Larson, 2020) juga menyatakan ada beberapa penyebab dari menurunnya produktifitas selama masa WFH ini, pertama kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang berujung pada kehilangan motivasi dalam melakukan pekerjaan, kedua banyak distraksi hingga membuat karyawan kehilangan fokusnya untuk bekerja, lalu besarnya kemungkinan terjadinya miskomunikasi serta masalah pada keamanan data.

Banyaknya gangguan yang membuat karyawan hilang fokus ketika melakukan pekerjaan secara WFH seperti penggunaan media sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Rohmadi 2016, 125) media sosial sebagai perantara yang menjembatani hubungan antar individu dengan tujuan untuk bersosialisasi dan berinteraksi maupun guna menjalin kerja sama atau menyerap berbagai informasi. Selain itu, media sosial sebagai sarana di mana didalamnya dapat mencari informasi,

berkomunikasi dan menjalin pertemanan dengan aplikasi yang digunakan seperti Line, WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram, Path dan lain-lain. Menurut (Kotler dan Keller 2012, 568) media sosial sebagai alat untuk berbagai teks, gambar maupun video antara individu dan dalam skala yang besar yaitu perusahaan.

Melansir *Tech Crunch* kenaikan trafik penggunaan WhatsApp melonjak 51 persen di negara-negara yang memutuskan mengambil langkah pembatasan *social* dan *physical distancing*. Hal ini juga dialami Instagram, dilaporkan Klear sekitar 6,1 kali cerita diunggah dalam jangka satu waktu oleh pengguna Instagram. Bahkan banyak bermunculan *hashtag* (#) baru yang menunjukkan berbagai macam aktivitas penggunaannya sebanyak 21 persen.

Sejalan dengan kajian yang disajikan oleh katadata.co.id, di mana ia memiliki *riset* yang mengatakan bahwa Youtube merupakan aplikasi yang populer dan dominan diakses oleh para pengguna di Indonesia dengan rentang usia dari 16 tahun hingga 64 tahun. Selanjutnya disusul dengan WhatsApp, Facebook maupun Instagram.

Waktu rata-rata yang digunakan oleh masyarakat Indonesia untuk menjelajah media sosial dikalkulasikan sebesar 3 jam 26 menit. Mayoritas pengguna tidak memedulikan tempat ataupun waktu karena pelanggan dapat mengakses kapan saja, termasuk pada waktu bekerja. Tentu saja fakta ini memberikan dampak yang amat signifikan terhadap pengguna, yakni media yang fleksibel untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi dari pengguna lain. Namun disamping itu, ada dampak negatif dari penggunaan media sosial yaitu menjadi kecanduan, ketergantungan bahkan menjadi media penipuan atau berita bohong (*hoax*).

Pada masa pandemi di mana karyawan melakukan segala aktivitas dari rumah dan dibatasi untuk bepergian keluar membuat karyawan lebih memilih menghabiskan waktu di media sosial, penggunaan media sosial akan membuat penggunaan kecanduan, ini dapat terjadi pada karyawan yang melakukan WFH di mana pengawasan terhadap penggunaan *smartphone* tidak dibatasi. Ini juga akan berakibat

pada psikis dan dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu pada kenyataannya banyak pekerjaan yang tidak sesuai *deadline*, yang penyebabnya adalah ketidakefisienan waktu bekerja dengan aktivitas penggunaan media sosial yang berlebihan sehingga membuat penggunaan waktu tidak lagi efektif dan membuat kinerja menurun.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja. Secara umum, karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi akan mendapatkan lebih banyak peluang, seperti mendapatkan penghargaan dan memiliki jenjang karir, dikarenakan kinerja sebagai salah satu pertimbangan untuk menilai karyawan tersebut. Serta kinerja merupakan elemen penting untuk mengindikasikan keberhasilan perusahaan maupun karyawan terlihat dari karyawan yang puas dengan pekerjaannya (Khan *et al*,2016).

Bank Indonesia sebagai salah satu Lembaga Independen milik negara juga ikut mengeluarkan kebijakan WFH bagi seluruh karyawannya. Kebijakan ini diambil untuk mengantisipasi penyebaran COVID-19 melalui interaksi antar manusia. Mekanisme kegiatan WFH dilakukan secara bergantian sesuai dengan kebutuhan dari organisasi dan satuan kerja. Dengan adanya sistem bergantian ini seluruh proses bisnis termasuk layanan publik dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan protokol kesehatan yang telah ditetapkan .

Penelitian ini mengambil rujukan dari penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh (Rokhani, 2020) di mana diperoleh beberapa efek positif dan efek negatif dari program WFH, yaitu untuk efek positifnya adalah lebih aman untuk menghindari terpapar COVID-19, adanya penghematan biaya karena tidak adanya biaya transportasi, sedangkan untuk negatifnya adalah menimbulkan efek jenuh karena suasana yang monoton dan kurangnya interaksi dan dikhawatirkan penurunan kualitas proses karena kurang fokusnya disebabkan adanya interaksi dengan anggota keluarga.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Purwanto *et al*, 2020) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa rencana WFH memiliki beberapa kelebihan dan

kekurangan, yaitu lebih fleksibel karena tidak perlu mengikuti jam kerja dan tidak mengeluarkan biaya transportasi juga meminimalisir stress yang dirasakan disebabkan kemacetan lalu lintas dan memiliki banyak waktu luang.

Kemudian Penelitian lain mengenai sosial media yang berpengaruh terhadap kinerja dibahas oleh (Jafar *et al*, 2019) yang menunjukkan bahwa penggunaan media sosial untuk pribadi dan terkait pekerjaan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui pertukaran pengetahuan, dan aturan sosial media memiliki dampak buruk pada hubungan antara penggunaan media sosial dan pertukaran pengetahuan.

Penelitian oleh (Ali & Muhammad, 2018) tentang pengaruh media sosial terhadap kinerja berpositif dengan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mendapatkan saran dari rekan kerja dan teman, dan mentransfer pengetahuan serta organisasi dapat menggunakan media sosial untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal tugas, kinerja kontekstual dengan mengatur manajemen waktu media sosial.

Penelitian lain oleh (Aczel *et al*, 2020) tentang tantangan dan keuntungan bekerja dari rumah. Dari penelitian didapati hasil yang menunjukkan bahwa *lockdown* terkait pandemi menurunkan efisiensi kerja untuk hampir setengah dari peneliti (47%), sekitar seperempat (23%) dari mereka yang mengalaminya lebih efisien selama ini dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Hal ini menunjukkan WFH dapat menurunkan efisiensi kerja di rumah serta menyebabkan gangguan dalam kehidupan. Namun juga terdapat beberapa keuntungan yang didapati oleh WFH ini dengan aturan yang harus diberlakukan.

Maka pada penelitian ini berupaya untuk mengintegrasikan variabel WFH, media sosial, dan kinerja karyawan dalam sebuah model teoritis, dengan mempertimbangkan penggunaan media sosial sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor Bank Indonesia di Padang. Bank Indonesia salah satu Lembaga yang menerapkan sistem WFH sejak 2020. Penelitian ini sebagai bentuk upaya kontribusi untuk mengetahui apakah sistem WFH ini efektif untuk dilaksanakan

dalam jangka waktu panjang, sehingga setelah pandemi pun sistem ini tetap mampu dilaksanakan dengan baik atau hanya sebagai solusi saat masa pandemi saja.

Dengan mengetahui pengaruh dari sistem WFH ini maka perusahaan atau organisasi dapat melakukan evaluasi kebijakan dan membuat keputusan yang tepat untuk dilaksanakan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan kinerja karyawan lebih baik akan mendorong untuk mewujudkan visi dan misi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh implementasi WFH terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.
2. Bagaimana pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.
3. Bagaimana pengaruh implementasi WFH terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat yang dimoderasi oleh media sosial.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh implementasi WFH pada kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh implementasi WFH terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat yang dimoderasi oleh media sosial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat konsep yang bersifat teoritis tentang pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh media sosial.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi mengenai dampak WFH terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh media sosial.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua pihak untuk merumuskan kebijakan terkait pelaksanaan WFH.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dilihat dari jenis datanya, metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah studi lapangan menggunakan teknik kuantitatif, yang dijelaskan oleh (Arikunto, 2006) merupakan metode penelitian yang menggunakan jumlah angka yang banyak, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan tampilan hasil.

Metode mengumpulkan data adalah dengan penyebaran kuesioner. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Indonesia Provinsi Sumatra Barat yang pernah melaksanakan WFH. Adapun variabel yang diteliti meliputi *work from home* sebagai variabel *dependent*, media sosial sebagai variabel moderasi dan kinerja karyawan sebagai variabel *independent*.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan proposal ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu :

- BAB I : PENDAHULUAN yang berisi pendahuluan termasuk latar belakang masalah tentang *work from home*, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.
- BAB II : TINJAUAN LITERATUR berisikan tentang landasan teori yaitu pengertian WFH dan Media Sosial, Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.
- BAB III : METODE PENELITIAN berisi tentang gambaran metodologi penelitian yaitu, jenis dan sumber data, populasi,

metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data, dan teknik analisis data.

- BAB IV: GAMBARAN UMUM PENELITIAN berisi data kuesioner penelitian, demografi responden dan data umum penelitian
- BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN berisi hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan serta implikasi penelitian
- BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN berisi kesimpulan dan saran serta kekurangan yang dipaparkan oleh peneliti.

