

BAB I

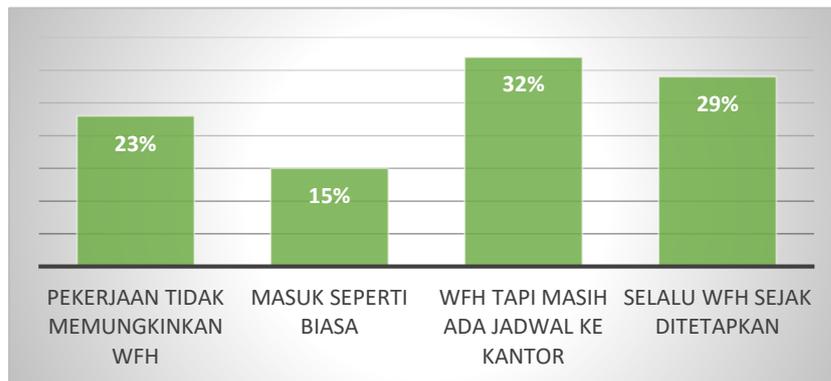
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Seperti kita tahu bahwa karyawan adalah salah satu aset penting yang berperan dalam menjalankan fungsi- fungsi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, di sisi lain, pandemi *Covid-19* sampai saat ini masih memberikan dampak yang signifikan, termasuk bisnis dan karyawan. Resiko penyebaran virus pandemi dan adanya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) menyebabkan banyak perusahaan mengubah sistem kerjanya menjadi bekerja dari jarak jauh atau dari rumah. Dalam menghadapi *Covid-19*, perusahaan berusaha untuk berimigrasi ke ekonomi digital, banyak pola kerja karyawan berubah menjadi “selalu bekerja” tanpa obrolan dan diskusi informal, dan bahkan mengatur pertemuan dan sindrom kapan saja, di mana saja sehingga karyawan bisa bekerja lebih dari 14 jam.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) Mohammad Syahril mengatakan, pembatasan-pembatasan aktivitas kini telah ditiadakan selepas PPKM dicabut. Misalnya karyawan tidak perlu lagi melakukan *work from home* (WFH) dan bisa kerja dari kantor atau *work from office* (WFO) (Selasa, 14 Februari 2023). Seperti informasi diatas dari kementerian kesehatan republik indonesia bahwa *work from home* sudah tidak berlaku dan setiap karyawan bisa bekerja dari kantor, tetapi tidak berlaku untuk perusahaan asing

seperti PT. Rentokil Indonesia. Berikut data tingkat penerapan bekerja dari rumah per Agustus 2022.



Sumber: Statistik *remote working* di seluruh dunia tahun 2020-2022 (statista 2022)

Gambar 1
Data Tingkat Penerapan Bekerja Dari Rumah per Agustus 2022

Berdasarkan data Statistik *Tren Remote Working* selama per Agustus 2022 tercatat, 32 persen sejumlah pekerja melakukan WFH tapi masih ada jadwal ke kantor, sementara sementara 29 persen pekerja melakukan WFH sejak awal ditetapkan pandemi, untuk 23 persen pekerjaan tidak memungkinkan WFH, dan 15 persen masuk seperti biasa. Selain itu, survey global juga menunjukkan bahwa lebih dari 16.00 karyawan di 16 negara, termasuk 1.037 responden di Asia Tenggara termasuk Indonesia didapati bahwa mayoritas responden 61 persen melakukan WFH.

Di PT. Rentokil Indonesia khususnya cabang bogor terjadi penerapan bekerja dari rumah juga diberlakukan dan menjadi tantangan bagi para karyawan untuk bisa memberikan output yang maksimal untuk perusahaan. Bekerja dari rumah diyakini dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena karyawan

dapat memiliki banyak fleksibilitas. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa di negara berkembang seperti Indonesia sulit untuk memastikan produktivitas saat berkerja dari rumah. Selain tanggung jawab kerja, karyawan yang bekerja dari rumah harus selalu menjalankan tanggung jawab strateginya di rumah. Oleh karena itu, ketidakhadiran pekerja kantoran maupun kerja diluar kantor (lapangan) menyebabkan perusahaan secara tidak langsung mengkhawatirkan produktivitas kerja para karyawan. Berikut tabel hasil pra survey bekerja dari rumah pada karyawan PT Rentokil Indonesia.

Tabel 1
 Hasil Pra Survey Bekerja Dari Rumah
 PT. Rentokil Indonesia

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Apakah anda merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik?	15	25	40
Apakah ada sesuatu yang menahan anda untuk menyelesaikan pekerjaan anda?	19	21	40
Apakah anda merasa nyaman saat bekerja dirumah?	11	29	40
Apakah anda dapat mengambil istirahat secara teratur saat bekerja dirumah?	17	23	40

Sumber: Data Diolah Penulis, (2023).

Berdasarkan tabel diatas hasil pra survey penulis lakukan terdapat adanya yang merasa tidak nyaman saat bekerja dirumah dan tidak memiliki keseimbangan kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil indikator-indikator

yang ada dalam pernyataan pra survey pada karyawan PT. Rentokil Indonesia. Tentunya hal tersebut dapat mengganggu keefektifan dalam bekerja.

Bukan itu saja, bahkan tuntutan yang semakin menuntut memberikan tekanan besar pada orang-orang di tempat kerja. Untuk mengatasi jenis tuntutan tersebut, diperlukan karyawan yang memiliki kesehatan emosional, mental dan fisik untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja perusahaan. Upaya dalam menciptakan produktivitas yang baik dan efektif pada PT. Rentokil Indonesia masih belum maksimal, masih terdapat faktor yang menurunkan produktivitas karyawan. Salah satunya adalah stres kerja.

Menurut King (2010) dalam buku Gusti Yuli Asih, et al (2018:2) Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menghasilkan terdapatnya ketidakseimbangan raga serta psikis, yang dipengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan seseorang karyawan. Tekanan pikiran pada pekerjaan merupakan pengalaman tekanan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan bahwa stres kerja kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis karyawan.

Tabel 2
 Hasil Pra Survey Stres Kerja
 PT. Rentokil Indonesia

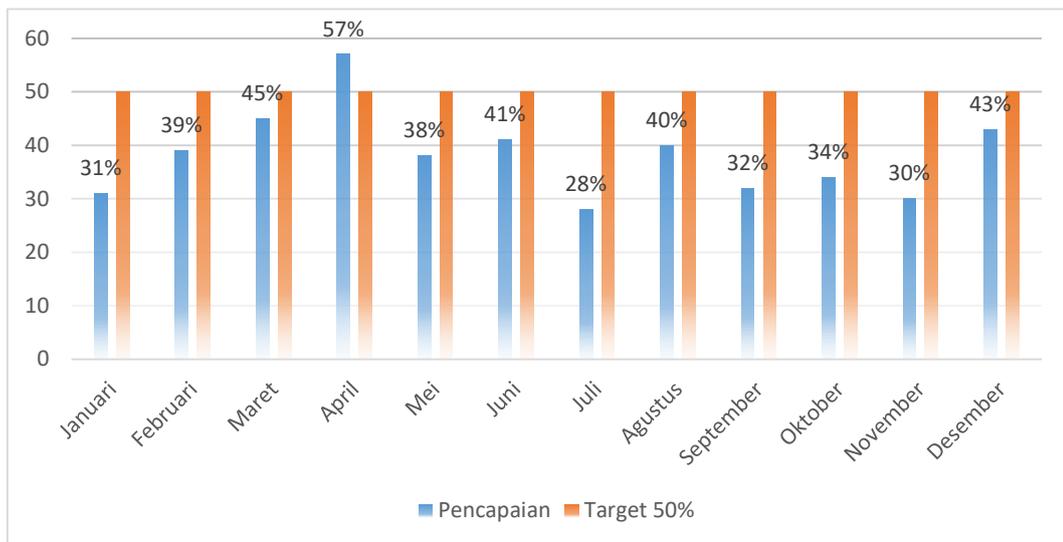
Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
	Ya	Tidak	
Saya merasa pekerjaan yang diberikan <i>overload</i> /berlebihan sehingga saya mudah lelah dan dalam ketegangan.	29	11	40
Saya merasa kondisi pekerjaan sudah tidak lagi menantang dan tidak lagi menarik	25	15	40
Saya merasa adanya ketidakjelasan peran yang saya miliki di dalam organisasi sehingga menimbulkan konflik di masa pandemi <i>covid-19</i> ini.	22	18	40
Saya merasa terganggu dengan adanya pandemi <i>covid-19</i> dan membuat saya tidak bertanggungjawab atas tugas dan tuntutan yang telah diberikan oleh perusahaan.	20	20	40

Sumber: Data Diolah Penulis, (2023).

Berdasarkan tabel diatas hasil data yang penulis lakukan dari pra survey karyawan PT. Rentokil Indonesia Cabang Bogor *Commercial* terdapat karyawan yang merasa stres dengan tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari hasil indikator-indikator yang ada dalam pernyataan pra survey, tentunya hal tersebut akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Hasil awal survey yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Rentokil Indonesia masih harus

ditingkatkan lagi, hal ini juga dapat dilihat dari kegiatan atau ketercapaian kerja karyawan perbulan menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan. Berikut data pencapaian departemen finance PT. Rentokil Indonesia Periode 2022:



Sumber: HR PT. Rentokil Indonesia, (2023).

Gambar 2
Statistik Pencapaian Departemen Finance Periode 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat penulis simpulkan bahwa banyaknya ketidaktercapainya target. Bulan januari sampai dengan desember hanya di bulan april yang mencapai target di 57%, selebihnya di bawah 50% tidak mencapai target, hal ini menunjukkan adanya tidak ada rasa tanggungjawab dalam bekerja. Oleh karena itu dalam masa sulit seperti ini setiap perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia tidak bisa diabaikan begitu saja. Perlu adanya peningkatan produktivitas kerja, karena dengan melakukan hal itu, perusahaan akan dapat memanfaatkan produktivitas karyawan secara maksimal, sehingga perusahaan pun akan memperoleh hasil maksimal pula.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Bekerja Dari Rumah dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus PT. Rentokil Indonesia).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya ketidakjelasan peran di dalam organisasi pada karyawan PT. Rentokil Indonesia.
2. Adanya ketidaknyamanan saat bekerja di rumah pada karyawan PT. Rentokil Indonesia
3. Adanya pekerjaan yang mengganggu kesehatan psikologis karyawan.
4. Adanya ketidaktanggungjawaban dalam bekerja di masa pandemi *Covid-19*
5. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja.
6. Karyawan belum menghargai efisiensi waktu, dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
7. Adanya ketidakjelasan dari perusahaan terhadap setiap karyawan dalam bekerja yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.
8. Adanya tekanan dalam bekerja yang berlebihan.
9. Tertahannya suatu pekerjaan saat bekerja dari rumah.
10. Karyawan merasa sulit untuk mengatur istirahat saat bekerja dari rumah.

C. Batasan Masalah

Penulis perlu melakukan batasan masalah supaya penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT Rentokil Indonesia secara terarah dan fokus pada pokok permasalahan, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2014:229) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, disiplin kerja, etos kerja, kompensasi, pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi dan kesempatan berprestasi. Disisi lain menurut Payaman dalam Waseso et al. (2013:46) ialah: yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung, dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dari itu batasan masalah dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja sebagai variabel terikat, bekerja dari rumah dan stres kerja sebagai variabel bebas yang diambil berdasarkan dari faktor faktor mempengaruhi produktivitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah bekerja dari rumah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rentokil Indonesia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rentokil Indonesia?

3. Apakah bekerja dari rumah dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rentokil Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah terhadap produktivitas kerja pada PT. Rentokil Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Rentokil Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah dan stres kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pada PT. Rentokil Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai pengembangan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, tambahan referensi, dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai pengaruh bekerja dari rumah dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh bekerja dari rumah dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rentokil Indonesia Cabang Bogor *Commercial*. Sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan diperusahaan.

- b. Bagi perusahaan, memberikan manfaat dan masukan bagi PT. Rentokil Indonesia dalam referensi dan alternatif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penentuan kebijakan perusahaan yang akan datang.
- c. Bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian serupa dan untuk menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti definisi sumber daya manusia, produktivitas kerja, bekerja dari rumah, stres kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, yang meliputi jenis metode

penelitian menurut para ahli, populasi dan sampel, variabel penelitian dan pengukurannya, operasional variabel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang akan diuji dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dari variabel bekerja dari rumah, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rentokil Indonesia.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.