

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK FROM HOME* (WFH)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA MASA
PANDEMI
(STUDI PADA PDAM DI KOTA BATU)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

OLEH:

Fiona Putri Dyah Pancari

NPM. 21801081511



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

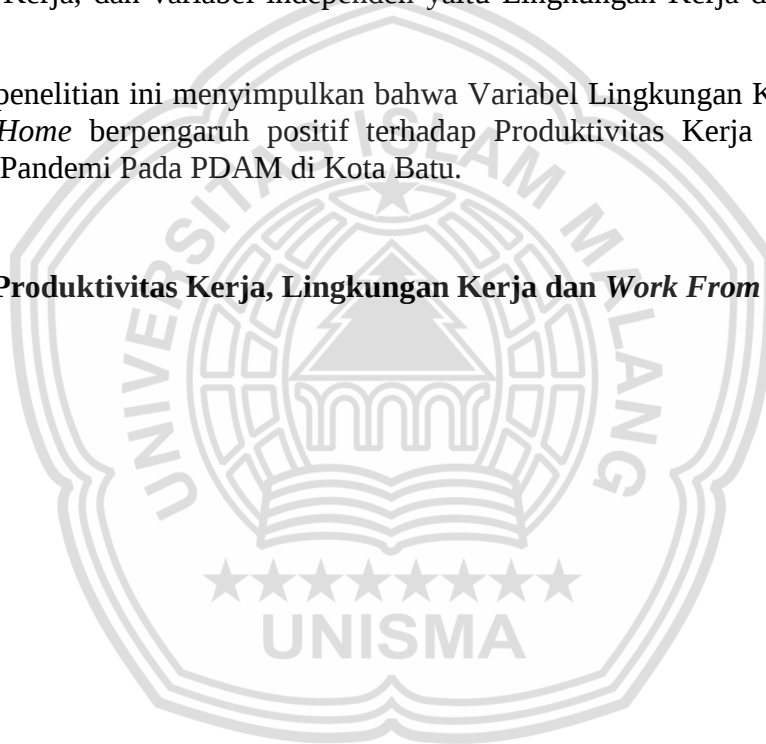
2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi (Studi Pada PDAM di Kota Batu). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori riset dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 84 orang pegawai serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji statistik dan analisis koefisien determinasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel dependen Produktivitas Kerja, dan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan *Work From Home*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja dan *Work From Home* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi Pada PDAM di Kota Batu.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work From Home*

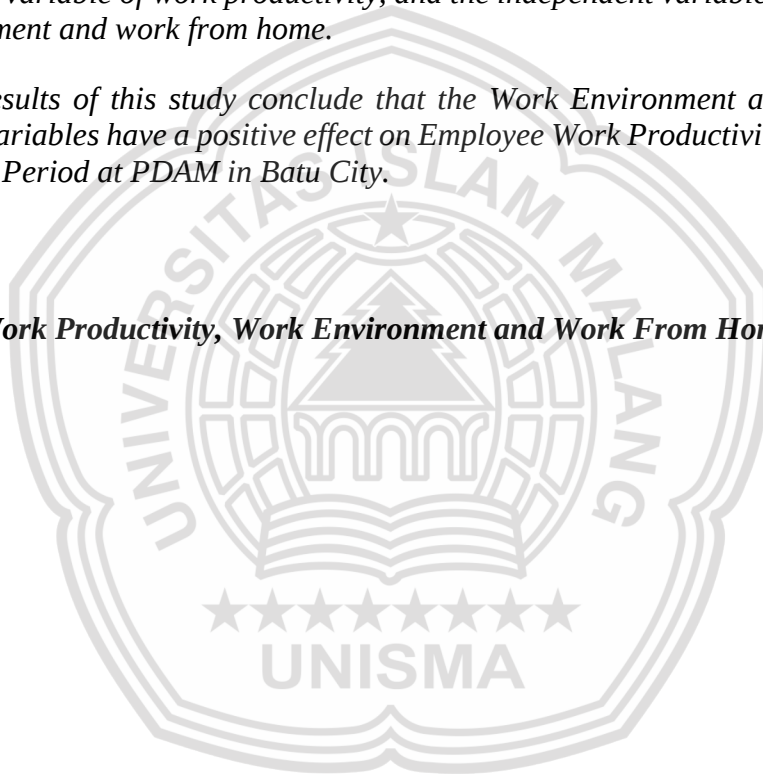


ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work From Home (WFH) on Employee Work Productivity during the Pandemic Period (Study on PDAM in Batu City). The type of research used is explanatory research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study were 84 employees and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this research is the classical assumption test, multiple linear regression, statistical test and analysis of the coefficient of determination. The variables used in this study are the dependent variable of work productivity, and the independent variables are the work environment and work from home.

The results of this study conclude that the Work Environment and Work From Home variables have a positive effect on Employee Work Productivity during the Pandemic Period at PDAM in Batu City.

Keywords : Work Productivity, Work Environment and Work From Home



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Wabah virus Covid-19 (*Corona virus Disease-2019*) menjadi topik utama di berbagai belahan dunia hampir 3 tahun belakangan ini, sampai saat ini penyebaran virus Covid-19 yang kasusnya ditemukan pertama kali di China, tepatnya di Kota Wuhan pada desember 2019, sampai sekarang belum dapat diberantas sampai tuntas. Penyakit virus corona (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Persebaran dari virus ini sudah ke berbagai negara bahkan hampir ke seluruh dunia, khususnya Indonesia, yang pertama kali diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada 2 Maret 2020. Sampai pada hari ini, kasus virus Covid-19 di Indonesia menduduki urutan 57 kasus aktif terbanyak dunia. Hal ini diperkuat dengan data Kementerian Kesehatan RI pada tanggal 09 Oktober 2021 bahwa ada 4.225.871 kasus terkonfirmasi positif terpapar virus Covid-19, 142.650 kasus meninggal dunia karena virus Covid-19 dan 4.057.760 jiwa telah dilaporkan sembuh dari virus Covid-19 sumber Kemenkes RI pada (Kompas.com, 2021).

Beberapa penenerapan protokol kesehatan yang dianjurkan oleh *World Health Organization* atau biasa disebut WHO seperti mencuci tangan, tidak berkerumun dan berkumpul di keramaian, melakukan pembatasan keluar rumah, serta menjaga jarak aman. WHO juga menganjurkan dilakukannya

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga *lock down*. Pemerintah Indonesia hingga saat ini masih menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau lebih dikenal dengan PPKM agar angka penderita virus Covid-19 dapat menurun dengan signifikan.

Berbagai strategi telah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia mulai dari melakukan PSBB pertama kali pada tanggal 15 April 2020 yang penerapannya tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 yang telah disetujui oleh Presiden Joko Widodo. Lalu dilanjutkan dengan PPKM dan gerakan Vaksinasi demi menekan rantai penyebaran angka Covid-19 yang telah menyebar di seluruh tanah air. Ditambah lagi dengan kasus-kasus varian baru dari virus Covid-19. Strategi tersebut mewajibkan masyarakat untuk menjaga jarak atau yang disebut dengan *Physical Distancing* hingga melakukan strategi bekerja dari rumah atau dikenal sebagai *work from home* atau disingkat dengan sebutan WFH (Kompas.com, 2020).

Presiden Joko Widodo melalui konferensi pers Istana Bogor yang diselenggarakan pada tanggal 15 Maret 2020 menegaskan bahwa “saatnya kita kerja dari rumah, belajar dari rumah, ibadah dari rumah”. Hal ini sesuai dengan surat edaran oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi nomor 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah. Kebijakan pemerintah tersebut telah dipatuhi oleh beberapa perusahaan. Namun ada juga pengecualian bagi perusahaan yang akan tetap mempekerjakan pegawainya pada saat pandemi ini berlangsung seperti sektor kesehatan, pangan, energi,

komunikasi, keuangan, logistik, kebutuhan sehari-hari, dan industri strategis (Detik.com, 2020).

Mustajab (2020) "*work from home* merupakan suatu fenomena baru dimana bekerja tidak harus dilakukan di kantor, melainkan pegawai dalam suatu perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dari rumah". Arahan dari pemerintah untuk WFH akan berkaitan dengan penyesuaian sistem kerja baru baik pada pegawai WFH dan juga pegawai WFO. Perubahan pola kerja tersebut mengakibatkan ketidakbiasaan dimana hal tersebut menjadi tantangan bagi para pegawai perusahaan. Pegawai *work from home* adalah mereka yang diperbolehkan untuk bekerja dari rumah daripada harus bepergian atau datang ke kantor, sedangkan pegawai yang tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja atau *work from office* (WFO) adalah mereka yang fungsi pekerjaannya tidak memungkinkan untuk dilakukan dari rumah.

Okta (*access management company*) dalam Mungkasa (2020) menunjukan ada beberapa hasil menarik pada 6.000 pekerja di seluruh Eropa tepatnya di Inggris, dimana skema bekerja dari rumah tetap diinginkan oleh pegawai dengan presentase sebesar 75% dari responden. Hal ini memunculkan keresahan bahwa bekerja dari rumah dapat mengurangi produktivitas kerja bagi para pekerja yang bekerja secara WFH. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Mungkasa di tahun 2020 menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak mengalami penurunan bagi para pekerja yang melakukan skema bekerja dari rumah (WFH).

Mungkasa (2020) mengatakan bahwa pemahaman bekerja dari rumah setidaknya menyangkut 4 hal yaitu, pilihan tempat kerja yang mengacu pada penghematan waktu/jarak fisik (*tele*); sebagian atau substitusi total penglaju (*commute*) harian; intensitas aktivitas bekerja jarak jauh; yang mengacu pada frekuensi dan lamanya waktu; ketersediaan teknologi komunikasi dan informasi.

Selama pandemi virus Covid-19 dan diterapkannya kebijakan bekerja dari rumah (WFH), perubahan juga terjadi pada lingkungan kerja pegawai. Perubahan yang dimaksud merupakan dari lingkungan fisik ke lingkungan non fisik dengan bantuan dari teknologi yang semakin maju juga dirasa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh dari hasil yang dicapai dengan memanfaatkan sumber yang ada dengan semaksimal mungkin (Gaol, 2014).

Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjaga *physical distancing* baik bagi pegawai maupun bagi pelanggannya. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk menjaga produktivitas kerjanya baik pada saat bekerja dari rumah maupun bekerja di perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan saat dilakukannya *work from home* adalah koneksi jaringan internet. Tidak dipungkiri bahwa lancar atau tidaknya penerapan *work from home* salah satunya dipengaruhi oleh koneksi jaringan internet. Apabila koneksi jaringan internet lancar maka komunikasi antar pegawai maupun antara atasan dengan pegawai tentu

akan lancar sehingga produktivitas kerja pun juga akan terjaga. Begitu pula sebaliknya apabila koneksi jaringan internet lemah maka produktivitas kerja pegawainya bisa menurun. Apabila koneksi jaringan lemah maka komunikasi juga akan terhambat sehingga pesan dari atasan tidak tersampaikan dengan baik. Mungkasa (2020) juga membahas permasalahan yang sama, dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional ketika melakukan skema bekerja dari rumah menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja.

Permasalahan kedua yang terjadi pada perusahaan adalah lingkungan kerja yang berubah dimana pada saat dilakukannya skema *work from home* perusahaan tidak mengetahui lingkungan kerja pegawainya. dimana salah satu faktor dari produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Mungkasa (2020) juga mengatakan bahwa para pekerja terkadang kesulitan untuk membedakan antara waktu kerja dan urusan pribadi. Maka perusahaan sebisa mungkin harus memantau lingkungan kerja pada saat melakukan skema *Work From Home* agar tetap terjaganya produktivitas pegawainya.

Permasalahan terakhir yang dilalui perusahaan setelah pandemi ini berlangsung adalah mengenai produktivitas kerja pegawainya. dimana pada saat belum adanya pandemi perusahaan bisa secara langsung menilai produktivitas pegawainya. Padahal produktivitas kerja pegawai sangatlah penting agar perusahaan dapat mencapai target yang sesuai. Salah satu perubahan lingkungan kerja dan skema bekerja dari rumah (WFH) juga dialami oleh objek penelitian ini yaitu Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Kota Batu, dimana dari permasalahan yang telah dijelaskan, hal – hal dan fenomena inilah yang melatar belakangi pentingnya dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi pada PDAM di Kota Batu.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu ?
2. Bagaimana pengaruh *work from home* terhadap produktivitas pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Membantu pihak manajemen dalam meningkatkan produktivitas pegawai selama menerapkan skema bekerja dari rumah (WFH) selain itu untuk membantu mengetahui lingkungan kerja pegawai selama bekerja dari rumah. Serta sebagai masukan dan saran kepada pihak perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kepustakaan dan melengkapi dari penelitian sebelumnya, serta dapat menambah wawasan baru di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan rujukan dalam melanjutkan penelitian lanjutan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work from home* terhadap produktivitas kerja pegawai selama masa pandemi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu.
2. *Work From Home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu.

1.2. Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini meliputi :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada variabel lingkungan kerja dan WFH, dan sebenarnya masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Adanya keterbatasan waktu penelitian karena adanya wabah virus COVID-19, yang juga mengakibatkan kuesioner yang disebarakan secara langsung membutuhkan waktu yang lebih lama daripada menyebarkan secara *online* melalui *google form*.

1.3. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang perlu disampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambah variabel lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.
2. Untuk mempersingkat waktu penelitian dan mengurangi angka penyebaran virus covid-19 di Indonesia, sebaiknya perusahaan menyetujui himbauan pemerintah untuk menurunkan angka penyebaran Covid-19 dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*.



DAFTAR PUSTAKA

- (2020). Retrieved from Kompas.com:
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/16/195035165/jokowi-instruksikan-bekerja-dari-rumah-ini-arti-work-from-home?page=all>
- (2020). Retrieved from Detik.com: <https://news.detik.com/berita/d-4939875/jokowi-minta-warga-tak-panik-hadapi-corona-saat-ini-kerja-dan-ibadah-di-rumah>
- (2021, Oktober 9). Retrieved from Kompas.com:
<https://nasional.kompas.com/read/2021/10/09/18544721/update-9-oktober-ada-292253-suspek-terkait-covid-19-di-indonesia>
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cintya, Afifuddin, & Abidin, A. Z. (2021). *Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*.
- Damayanti, R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*.
- Dunggio, M. (2013). *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). *Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. The International Journal Of Applied Business*.
- ekon.go.id*. (2021, September 27). Retrieved from Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian: <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3333/penerapan-ppkm-efektif-menurunkan-kasus-dan-menghambat-laju-penyebaran-covid-19-di-luar-jawa-bali>
- Fata, R. (2013). *Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan*.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- indonesiabaik.id*. (n.d.). Retrieved from Penerapan PSBB di Sejumlah Wilayah Indonesia: <https://indonesiabaik.id/infografis/penerapan-psbb-di-sejumlah-wilayah-indonesia>

- Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*.
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). *Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)*.
- Safitri, Nurhajati, & Basalamah, R. (n.d.). *Pengaruh Work From Home dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada masa Pandemi covid-19 (Studi pada Guru SMPN 12 Kota Malang)*.
- Sajuni, Y. D. (2018). 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*.
- Saputra, & Natalia. (2021). *Perubahan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi : Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Sauermann, J. (2016). *Prformance measures and worker productivity*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi,Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septina, L. D., Khairunnisa, & Istiningsih, S. (2020). *Analisis Hambatan Pembelajaran Jarak Jauh Oleh Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 di SDN 41 Ampenan*.
- Simarmata, R. M. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, Vol 2 No.1(E-ISSN 2686 5661).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, A. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.