



Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan

I Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra¹, Haevita Astriena Natalia²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional

¹hadisaputra@undiknas.ac.id, ² nhaevita@gmail.com

Keywords:

Work From Home, Technostress, Non Physical Work Environment, Employee Productivity

Abstract

Changes in the work environment due to the Covid-19 pandemic are being felt in almost all over the world, including in Indonesia. The policy taken by the government to reduce the spread of the pandemic through physical distancing and work from home requires employees to change the way they work. The purpose of this study was to determine the effect of work from home and its impact on employee productivity in Bali. The sample used was 100 respondents. The method used is a quantitative method using partial least square (PLS) and analyzed using the SmartPLS program. Based on the processed data, the result shows that work from home and non-physical work environment have a significant effect on employee productivity. Meanwhile, work from home policies and changes in the work environment to non-physical through technostress have no effect on employee productivity.

Kata Kunci:

Work From Home, Technostress, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Karyawan

Abstrak

Perubahan lingkungan kerja akibat pandemi Covid-19 dirasakan hampir di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk mengurangi penyebaran pandemic melalui physical distancing dan work from home mengharuskan karyawan untuk mengubah cara kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberlakuan work from home dan dampaknya terhadap terhadap produktivitas karyawan di Bali. Sampel yang digunakan sejumlah 100 orang responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan partial least square(PLS) dianalisa dengan menggunakan program SmartPLS. Berdasarkan data diolah diperoleh hasil bahwa *work from home* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, kebijakan *work from home* dan perubahan lingkungan kerja menjadi non fisik melalui *tehcnostress* tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pendahuluan

Saat ini, seluruh dunia telah dihadapkan dengan pandemi global *Corona Virus Disease (Covid-19)*, dimana virus ini telah memberikan dampak yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Salah satu dampak yang sangat dirasakan adalah penerapan *physical-distancing* yang mengubah pola interaksi antar karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Demi memutus rantai penyebaran pemerintah mengharuskan semua orang menjaga jarak dan mengurangi aktivitas di kantor dan bekerja dari rumah atau dikenal dengan *work from home*. Menurut Mustajab, et. al (2020) *work from home* merupakan suatu fenomena baru dimana bekerja tidak harus dilakukan di kantor, melainkan karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dari rumah. Saat ini, *work from home* merupakan strategi yang cukup banyak diterapkan oleh sebagian besar organisasi karena dianggap mampu memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. *Work from home* yang tidak mengharuskan karyawan untuk pergi ke kantor dianggap ideal untuk mempertahankan produktivitas karena adanya pengurangan waktu dan biaya transportasi terutama bagi karyawan yang berdomisili jauh dari kantor (Mustajab, et. al, 2020), mendekatkan karyawan dengan keluarga, fleksibilitas kerja, serta menjaga keseimbangan kerja dan kesehatan karyawan (Timbal dan Mustabsat dalam Ricardo,2020).

Namun selama melakukan *work from home*, tentunya karyawan akan mendapat beban kerja yang lebih tinggi yang disebabkan oleh pekerjaan kantor dan rumah yang menjadi satu sehingga situasi ini mengakibatkan karyawan merasa kewalahan dan ditambah lagi terhubung terus menerus dengan teknologi mengakibatkan karyawan mengalami stres. Broad (dalam Suryanto dan Sasi, 2017) menyebutkan istilah *technostress* merupakan gangguan yang disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam mengoperasikan teknologi komputer dengan tepat dimana gangguan ini dapat berupa dua hal yang berbeda namun berkaitan. Gangguan yang dimaksud adalah usaha untuk dapat menerima teknologi tersebut, dan penggunaan yang berlebihan akan teknologi komputer. Raitoharju (dalam Andiaswati et al, 2018) menyebutkan terdapat enam cara teknologi informasi menciptakan stres pada tempat kerja, diantaranya : kebingungan karena merasa asing dan tidak mampu beradaptasi dengan teknologi, tekanan kerja yang semakin tinggi dan kurangnya dukungan lingkungan organisasi, serta tuntutan bagi karyawan untuk memperluas kuantitas informasi. Lebih lanjut lagi, Tarafdar (dalam Andiaswati et al, 2018) menyebut terdapat beberapa indikator penyebab

munculnya *technostress* bagi karyawan diantaranya adalah *techno overload*; *techno invasion*; *techno insecurity*; dan *techno uncertainty*.

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berasal dari benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan, dimana lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan karyawan yang tentunya akan berdampak pada performa seorang karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan dapat tercapai jika tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan. Pada hakekatnya, seseorang bekerja tidak hanya dilandasi oleh kepuasan materi, tetapi bekerja juga merupakan aktivitas yang dapat memberikan kepuasan lain, misalnya kepuasan karena adanya rasa cinta dan nyaman pada pekerjaan (Siagian, 2014). Faktor – faktor lingkungan kerja non fisik menurut Mangkunegara dan Prabu (2011) meliputi : faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor hubungan kerja dalam perusahaan, faktor sistem informasi, serta kondisi psikologis dari lingkungan kerja. Selama pandemi dan kebijakan *work from home diterapkan*, menyebabkan terjadi perubahan juga pada lingkungan kerja karyawan. Perubahan tersebut, dari lingkungan fisik ke lingkungan non fisik dengan bantuan teknologi juga dirasa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang diperoleh dari hasil yang dicapai dengan memanfaatkan sumber yang ada semaksimal mungkin (Gaol, 2014; Hasibuan, 2012; Sunyoto, 2015; Siagian, 2014). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Simanjuntak yang dikutip dalam Sutrisno (2017) antara lain: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Selain produktivitas, komunikasi antar karyawan juga menjadi menurun karena tidak ada komunikasi secara langsung seperti sebelumnya sehingga meskipun masih terhubung dengan teknologi karyawan dapat mengalami kesalahpahaman dalam pekerjaan.

Dari fenomena tersebut, kemudian dalam penelitian ini akan dibahas mengenai perubahan pada lingkungan kerja selama pandemi serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di Bali yang mengalami kebijakan Work from Home. Luasnya populasi kemudian direduksi untuk menentukan sampel yang digunakan dengan rumus $5 \times \text{jumlah indikator}$ (5×20) sehingga jumlah sampel dari penelitian ini adalah 100 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square (PLS) dengan menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5 untuk mengukur variabel sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan *software SmartPLS for windows*. Dari variabel yang digunakan dan penjelasan sebelumnya, dapat digambarkan kerangka/model penelitian dan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1 : *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

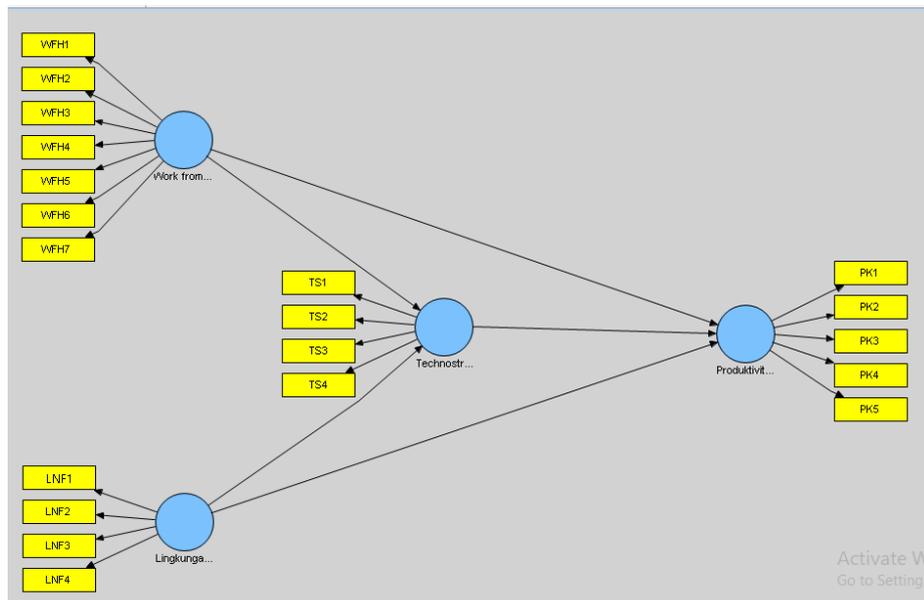
H2 : *Technostress* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H4 : *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui *technostress*.

H5: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui *Technostress*

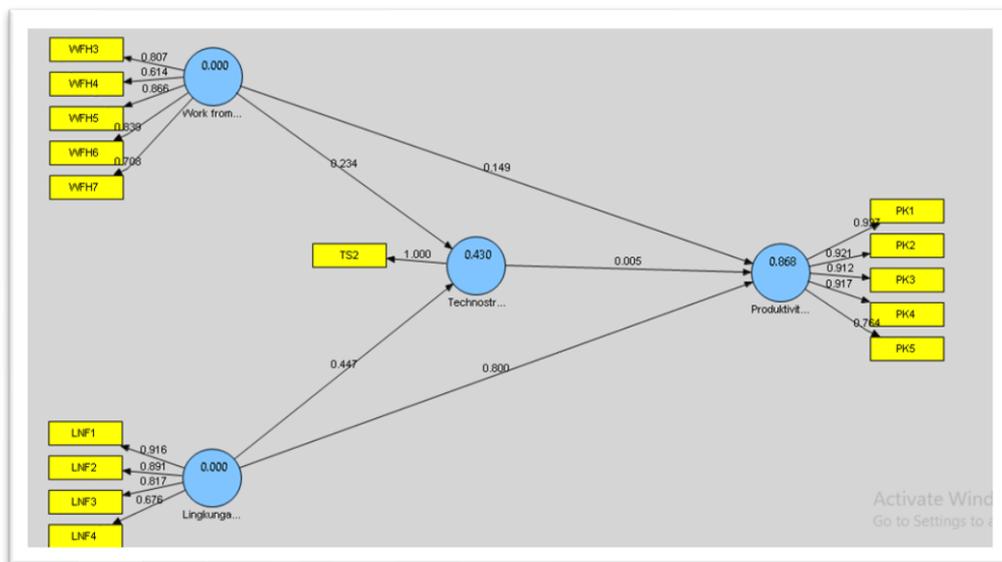
Gambar 1. Kerangka/ Model Penelitian



Hasil dan Pembahasan

Dari hasil uji analisis dengan Smart PLS, terdapat beberapa indikator yang dihilangkan pada tahap awal iterasi menggunakan SmartPLS. Ini mengingat terdapat indikator yang nilai loading factornya tidak memenuhi syarat minimal 0.5 (Ghozali, 2008) yaitu indikator WFH1, WFH2, TS1, TS3, dan TS4. Setelah indikator tersebut dieliminir, dilakukan iterasi tahap dua sehingga semua indikator telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut.

Gambar 2 Hasil PLS Algorhtym



Setelah mengetahui validitas dan reliabilitas item kuesioner dan mengetahui goodness-fit model yang dihasilkan dari analisis Smart PLS dan hasil uji koefisiensi parameter jalur, Peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai t-statistic. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t-statistic dari hipotesis yang diajukan memiliki nilai lebih dari 1,96 untuk signifikansi 5 persen dan lebih dari 1,64 untuk signifikansi 10 persen. Namun apabila tidak memenuhi syarat tersebut maka dapat dikatakan hipotesis yang ada tersebut ditolak. Nilai t-statistic dapat dilihat pada tabel path coefficient (T-statistic) pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Lingkungan Kerja Non Fisik -	0.802	0.801	0.066	12.209

> Produktivitas Karyawan				
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Technostress	0.447	0.426	0.151	2.959
Technostress -> Produktivitas Karyawan	0.005	-0.000	0.050	0.103
Work from Home -> Produktivitas Karyawan	0.151	0.144	0.076	1.981
Work from Home -> Technostress	0.234	0.235	0.154	1.516
Work from Home -> Technostress -> Produktivitas Karyawan	0.001	-0.000	0.015	0.082
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Technostress -> Produktivitas Karyawan	0.002	-0.001	0.022	0.102

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa dari hipotesis yang disusun sebelumnya, dua diantaranya diterima yaitu H1 (*Work from home* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan) dan H3 (Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan), sementara hipotesis lainnya (H2, H4, dan H5) ditolak.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan tentang pengaruh *work from home* terhadap produktivitas karyawan diperoleh sample mean sebesar 0.144 dengan nilai T-Statistics sebesar 1.981. Dari hasil tersebut *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Mustajab, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa *work from home* bertanggung jawab atas penurunan produktivitas karyawan. Situasi pandemi dan kebijakan *work from home* ternyata dirasa mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan lebih merasa fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan bekerja di rumah, karyawan bisa menikmati waktu bersama keluarga dan menyeimbangkan *work-life*.

Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai sample meannya sebesar 0.447 dengan nilai T-Statistics sebesar 12.209. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka produktivitas karyawan semakin meningkat. Ketika kebijakan *work from home* ini

dijalankan, perubahan lingkungan kerja tentunya akan membawa perubahan tersendiri bagi kinerja karyawan. Namun ternyata, adanya komunikasi dan prosedur kerja yang jelas antar anggota organisasi/perusahaan dirasa mampu meningkatkan produktivitas karyawan di saat pandemi ini.

Di sisi lain, ketika situasi pandemi dan perubahan lingkungan kerja menjadi *work from home* tidak serta merta membuat para karyawan ini merasa terbebani maupun stress sehingga mempengaruhi produktivitas meskipun mereka dituntut untuk bekerja via daring menggunakan teknologi. Hal ini terlihat dari hasil penelitian pada tabel 2 diatas. Ketika karyawan dituntut bekerja secara daring, tidak mempengaruhi produktivitas mereka bahkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya dimanapun mereka berada dengan bantuan konektivitas dan teknologi saat ini. Ini tentunya tidak sejalan dengan dengan hasil penelitian oleh Mustajab, *et al* (2020); Ardiansyah dan Andayani (2016); serta Meilina dan Sardanto (2020) yang menyatakan bahwa perubahan lingkungan kerja menjadi non fisik dan kebijakan *work from home* melalui *technostress* akan berdampak pada produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penggunaan teknologi tidak serta merta membuat karyawan merasa tertekan, terbebani, dan stress dalam menjalankan pekerjaannya selama pandemi ini. Kebijakan *Work From Home* dan perubahan lingkungan kerja menjadi non fisik melalui *tehcnostress* tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adanya komunikasi serta prosedur kerja yang jelas, fleksibilitas dan dukungan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan nyatanya dirasa membantu dan tidak membebani karyawan sehingga produktivitas mereka tetap terjaga dengan baik.

Daftar Pustaka

- Andiaswati, Awalul., Sujiono., Kristiyana, Naning. (2018). *Dampak Implementation Of Technology Computer Dan Computer Anxiety Pada Technostress Perangkat Desa Di Kecamatan Tegalombo, Pacitan*. Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper 3 : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, pp 301-318.
- Ardiansyah, Dedi dan Andayani, Reni Nurika. (2016). *Pengaruh Technostress Sebagai Faktor Mediasi Ketergantungan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Perguruan Tinggi Swasta Bidang Informatika Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Ilmu Komputer.
- Gaol, Jummy L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manarintar, Ricardo. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*. Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora, Vol. 02, No 01, pp 73-82.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). *Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri* . Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 5(1), 46-56.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M.A., Hamid, M.A. (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, Vol. 4, No. 1, pp 13-21.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang, P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana.