

PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* yang terjadi di seluruh penjuru dunia tanpa terkecuali Indonesia memaksa hampir semua karyawan untuk bekerja dengan peraturan yang sangat berbeda dibanding sebelumnya. Tidak hanya pada sektor Kesehatan, pandemi *Covid-19* juga memengaruhi sektor pendidikan, ekonomi, pariwisata, transportasi, dan sektor lainnya. Salah satu dampak Pandemi *Covid-19* pada sektor ekonomi dapat dilihat dari perubahan peraturan bekerja menjadi *work from home* yang sebelumnya *work from office*, perubahan ini dibuat oleh pemerintah untuk meminimalisir penyebaran *Covid-19*. Pandemi *Covid-19* juga memberikan dampak pembatasan jarak sosial serta pembatasan perjalanan. Selain itu, akibat adanya pandemi *Covid-19* hampir seluruh dunia menetapkan perubahan pola kerja menjadi *work from home* di seluruh sektor yang pekerjaannya bisa dilakukan melalui jarak jauh (Tortorella *et al.*, 2021).

Intervensi yang berkembang akibat Pandemi *Covid-19* berdampak terhadap hasil dan tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya perubahan perilaku dari setiap karyawan karena adanya kebijakan *work from home* (Graves dan Karabayeva, 2020). Diberlakukannya kebijakan *work from home* (WFH) menimbulkan dampak yang negatif dan positif pada kinerja karyawan. Dalam penelitian (Graves dan Karabayeva, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan menurun saat diberlakukannya *work from home* yang disebabkan karena beban kerja yang melebihi kapasitas dari setiap karyawan, fasilitas kerja yang tidak memadai, gangguan komunikasi antar karyawan dan ekspektasi kerja yang tidak realistis. Sebaliknya penelitian dari Choukir *et al.* (2022) menyatakan kinerja karyawan meningkat saat adanya kebijakan *work from home* karena karyawan memiliki fleksibilitas dalam bekerja dan adanya efektivitas waktu dalam perjalanan.

Kebijakan *work from home* menimbulkan dampak yang besar pada dunia kerja, *work from home* memberikan karyawan fleksibilitas dalam bekerja, meningkatkan ketersediaan waktu dalam bekerja karena tidak ada waktu yang digunakan untuk perjalanan pergi dan pulang kantor, dan memudahkan komunikasi antar karyawan bahkan antar dunia menggunakan aplikasi yang dapat dijangkau dimanapun dan kapanpun. Namun demikian, *work from home* juga memberikan beban kerja yang tinggi pada karyawan yang mengakibatkan turunnya tingkat kinerja karyawan (Narayanamurthy dan Tortorella, 2021).

Meningkatnya beban kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawannya (Kaope dan Sundari, 2021). Dalam penelitian Pitoy *et al.* (2021) mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi memberi dampak pada tingkat kinerja pekerja yang menurun. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kelelahan, kehilangan fokus dan terlalu banyaknya pekerjaan yang perlu dituntaskan dalam satu waktu oleh karyawan sehingga mengakibatkan tidak terselesaikannya semua pekerjaan, sebaliknya beban kerja yang terstruktur akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Dalam penelitian Bichel *et al.* (2021); Choukir *et al.* (2022); Green *et al.* (2020) menyatakan bahwa saat melakukan *work from home* dibutuhkan lingkungan kerja yang sesuai seperti mengurangi kebisingan, meningkatkan kualitas udara dan cahaya, adanya ruang dan privasi, kenyamanan, keamanan yang terjaga dan melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja atau atasan untuk mendukung kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor yang penting karena berkaitan erat dengan kegiatan sehari-

hari karyawan. Dalam penelitian Burbar (2021), terdapat dampak positif pada hubungan antara performa karyawan dengan lingkungan kerja, karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan merasa nyaman jika lingkungan kerja dalam keadaan yang baik dan kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Work from home dapat menghemat waktu karyawan dalam perjalanan menuju kantor, sehingga *work from home* memberikan fleksibilitas dalam bekerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ke arah yang positif (Chaudhry *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Onyemaechi *et al.*, 2018; Patanjali dan Bhatta, 2022). Banyaknya beban kerja yang diperoleh pekerja juga akan berdampak pada kualitas kerja karyawan, beban kerja yang meningkat akan mengganggu performa kerja karyawan akibat kelelahan. Begitupun sebaliknya, kinerja karyawan akan meningkat bila beban kerja yang didapatkan sesuai dengan kapasitas dari setiap karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa beban kerja berdampak terhadap kinerja pekerja (Kaope dan Sundari, 2021; Pitoy *et al.*, 2021). Kemudian faktor lainnya yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu meliputi peralatan dan fasilitas kerja yang memadai, serta kondisi tempat kerja yang nyaman akan berdampak baik pada tingkat kinerja kerja karyawan (Bichel *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Green *et al.*, 2020; Hanheide *et al.*, 2021; Magito, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan yang memberlakukan kebijakan *work from home*, yaitu PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia atau yang biasa disebut dengan Telkominfra. PT Infrastuktur Telekomunikasi Indonesia merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia yang berfokus pada bisnis jasa infrastruktur. Telkominfra menerapkan kebijakan *work from home* sebagai upaya menanggulangi dampak dari *Covid-19* yang berbahaya untuk karyawannya.

Penelitian terdahulu yang membahas variabel *work from home*, lingkungan kerja serta beban kerja terhadap performa karyawan sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya (Chaudhry *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Hanheide *et al.*, 2021; Kaope dan Sundari, 2021; Magito, 2020; Onyemaechi *et al.*, 2018; Patanjali dan Bhatta, 2022; Pitoy *et al.*, 2021). Namun demikian masih sedikit penelitian yang meneliti variabel-variabel tersebut dalam satu model penelitian, khususnya pada objek penelitian karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Selain hal tersebut, penelitian ini dilakukan pada karyawan yang telah merasakan kebijakan WFH dan *work from office*. Penelitian ini ditujukan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara *work from home*, beban kerja dan lingkungan kerja dalam memberikan dampak secara parsial pada kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi dan kontribusi yang positif.

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home

Menurut Ueno (2022) *work from home* merupakan pekerjaan yang dilaksanakan di rumah atau di luar kantor pusat yang dilakukan secara berkala selama satu hari atau lebih dalam seminggu dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Abdullah *et al.* (2022) menyatakan bahwa *work from home* memiliki pengertian sebagai cara yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan di luar kantor. *Work from home* didefinisikan sebagai kerja jarak jauh, tempat kerja fleksibel, *telework* dan *e-working* yang mengacu pada