

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

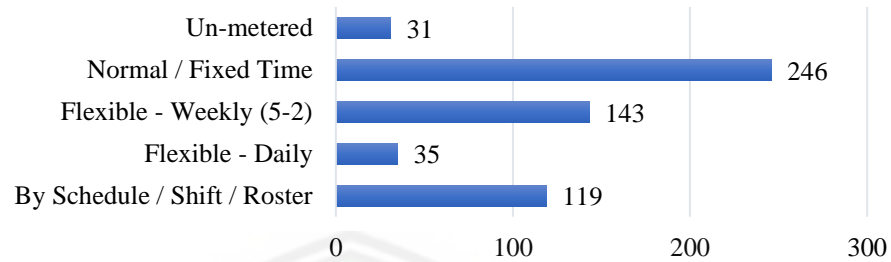
Semua berawal dari adanya perkembangan teknologi di era *digitalisasi revolution 4.0* dan karakter baru yang berbeda dari generasi milenial serta kebijakan *social distancing* karena *pandemic* pada akhir 2019 yang lalu (Yusuf, 2023). Sistem kerja dengan menggunakan metode *flexible working hours* dan *remote working* hadir sebagai bentuk *respons* terhadap kondisi dan regulasi tersebut (Chandra Putra et al., 2020). Sistem kerja tersebut adalah suatu kebijakan praktek dari sebuah perusahaan yang memberikan kemudahan dan kebebasan kepada para karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. *Flexible working hours* memungkinkan para karyawan dalam mengatur waktu mereka bekerja dan *remote working* memungkinkan para karyawan dalam mengatur tempat mereka bekerja.

Banyak perusahaan yang sudah menerapkan sistem kerja dengan metode tersebut, baik perusahaan sektor publik maupun swasta dan salah satunya adalah PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com). Hal tersebut dikarenakan terdapat banyak sekali dampak positif yang dapat dirasakan, salah satunya yang dikatakan oleh (Schall, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction : The Mediating Roles of Perceived Autonomy , Work-Family Conflict , and Telecommuting Intensity*. Dalam penelitiannya, Schall menemukan bahwa kehadiran akan kebijakan

flexible working hours dan *remote working* dapat memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut (Rony & Yulisyahyanti, 2022) kepuasan kerja adalah suatu respon dari tiap-tiap individu akan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaannya dan akan mengarah kepada tindakan tertentu sebagai bentuk respon akan perasaan yang dirasakan. Kepuasan kerja pada karyawan sangat penting untuk diciptakan dan dipertahankan karena hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas sehingga akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Argumen tersebut diyakini oleh PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dan membuat PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) mengevaluasi sistem kerjanya sampai saat ini dengan menambahkan metode kerja *flexible* kepada para karyawannya. PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) menerapkan sistem kerja menggunakan metode *flexible* yang terbagi menjadi 2 kategori, yaitu *flexible – weekly (5-2)* dan *flexible – daily*. Kedua hal tersebut berkaitan terhadap jam kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. *Flexible – daily* merupakan suatu kebijakan perusahaan yang membebaskan karyawan untuk memulai dan mengakhiri pekerjaannya di kantor dengan ketentuan karyawan harus memenuhi 8 jam kerja dengan 1 jam istirahat dalam sehari. Sedangkan, *flexible – weekly (5-2)* merupakan suatu kebijakan perusahaan yang membebaskan karyawan untuk bekerja di kantor

dengan ketentuan jam kerja karyawan harus memenuhi 40 jam dalam seminggu dengan hitungan 5 hari kerja pada setiap minggunya. Pernyataan tersebut didukung oleh penyajian data karyawan berdasarkan sistem kerjanya pada gambar 1.1 dibawah ini



Gambar 1. 1 Work Type at Bhinneka.com

Sumber : Data Karyawan Bhinneka.com per May 2023

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa 574 karyawan Bhinneka.com dengan rincian 178 karyawan sudah melakukan pekerjaannya secara *flexible* yang terbagi dalam 143 karyawan yang bekerja secara *flexible – weekly (5-2)* dan 35 karyawan bekerja secara *flexible – daily*. Jumlah karyawan yang bekerja secara *flexible* memang tidak sebesar jumlah karyawan yang bekerja secara *normal* dengan waktu kerja tetap sebanyak 246 karyawan. Namun, tidak lebih sedikit daripada karyawan yang bekerja secara *by schedule / shift / roster* sebanyak 119 karyawan dan bebas jam kerja (*un-metered*) sebanyak 31 karyawan.

Menurut hasil riset peneliti dengan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan staf HRD di Bhinneka.com, didapatkan informasi bahwa kebijakan sistem kerja *flexible* yang diterapkan oleh Bhinneka.com sudah hadir jauh sebelum adanya *pandemic* pada akhir tahun 2019 yang lalu. Namun, sejak adanya *pandemic covid-19* dan kebijakan *social distancing* dari pemerintah, Bhinneka.com kemudian melakukan evaluasi jadwal kerjanya dengan menambahkan dan menerapkan sistem metode kerja jarak jauh (*remote*

working) kepada beberapa karyawannya. Kebijakan tersebut diberikan kepada karyawan Bhinneka.com atas pertimbangan pokok dari *nature job* masing-masing karyawan. Adapun penyajian data karyawan yang terlampir pada tabel 1.1 dibawah ini dan ditinjau berdasarkan asal divisi karyawan yang bekerja secara *remote work* dengan jam kerja *flexible* sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan yang Bekerja *Remote Work* dengan Jam Kerja *Flexible* Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Jumlah
1	<i>Corporate Affair</i>	1
2	<i>Merchandising</i>	17
3	<i>Operational</i>	3
4	<i>Platform</i>	17
5	<i>Strategic Management Office</i>	3
6	<i>Technology</i>	45
Total		86

Sumber : Data Karyawan Bhinneka.com per Mei 2023

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 86 karyawan bekerja secara *remote work* dengan sistem jam kerja yang *flexible*, dimana karyawan terbanyak yang menjalankan sistem kerja tersebut terdapat pada divisi *technology* dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan, lalu posisi terbanyak selanjutnya ada pada divisi *merchandising* dan *platform* dengan jumlah karyawan yang sebanding sebanyak 17 karyawan, posisi selanjutnya ada pada divisi *operational* dan *strategic management office* dengan jumlah karyawan yang sebanding sebanyak 3 karyawan, dan posisi terakhir ada pada divisi *corporate affair* sebanyak 1 karyawan.

Menurut informasi yang juga didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan divisi *platform* di PT Bhinneka Mentari Dimensi

(Bhinneka.com) menyatakan bahwa selama menjalankan pekerjaannya secara *remote working*, karyawan tersebut mengatakan tidak terdapat jam terikat khusus yang diberikan oleh perusahaan sekalipun dari atasan/penanggung jawab kerja itu sendiri, seperti kapan harus memulai dan mengakhiri jam kerja per harinya serta kapan waktu istirahat kerja. Walaupun bekerja secara *flexible*, karyawan tersebut juga mengatakan harus tetap mematuhi kebijakan perusahaan dengan memenuhi ketentuan durasi jam kerja, serta karyawan juga harus bisa hadir pada jam inti (khusus) yang ditetapkan oleh perusahaan maupun atasan sesuai dengan kebijakan mereka (*online/offline*). Sebagai absensi, karyawan tersebut juga mengatakan bahwa terdapat *platform* khusus sebagai laporan hasil kerja setiap harinya sebagai bahan penilaian kinerja dan *monitoring* perusahaan dan untuk *deadline* pekerjaan itu sendiri hanya diberikan batasan akhir dari tugas kerja yang diberikan, namun terkait kapan dan dimana seorang karyawan mengerjakannya, atasan/penanggung jawab kerja memberikan kebebasan kepada karyawan tersebut secara *flexible*. Karyawan tersebut juga menambahkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya secara *remote*, karyawan hanya tersebut hanya mengandalkan sistem jaringan internet VPN internal perusahaan dan sistem operasi *google* seperti *google spreadsheet*, *google document*, *google powerpoint*, *text notes*, *google meeting/zoom*, *whatsapp* dan *email*.

Berdasarkan keterangan pada gambar 1.1, tabel 1.1, dan hasil wawancara yang terangkum di atas, dikatakan bahwa Bhinneka.com benar telah menerapkan sistem metode jam kerja *flexible* dalam melakukan pekerjaannya. Dengan harapan jika PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) menerapkan

metode sistem kerja *flexible working hours* dan *remote working* dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya seperti yang dikatakan oleh (Schall, 2019) dalam penelitiannya, tetapi ternyata masih menimbulkan ketidakpuasan pada beberapa karyawannya. Ketidakpuasan karyawan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra Putra et al., 2020) yang menunjukkan bahwa semakin besar penggunaan sistem *flexible working hours* dan *remote working* justru akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Adapun karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) yang menyatakan ketidakpuasan kerjanya terhadap kehadiran *flexible working hours* dan *remote working*, hal ini disebabkan oleh (1) Pemberian kerja seringkali *overtime* dan *overlimit*, hal ini disebabkan adanya perubahan jam kerja yang tidak efektif, jika karyawan melakukan pekerjaan di kantor maka jam kerja akan mengikuti jam operasional kantor yang berlaku. Namun, jika karyawan bekerja di luar kantor maka jam kerja akan cenderung mengalami peningkatan yang lebih panjang dibandingkan saat melakukan pekerjaan di kantor, (2) *Connection* VPN yang digunakan sebagai penghubung antara pekerja dengan pemberi kerja sering terputus sehingga dapat menghambat pekerjaan, (3) *Miss communication* dalam bekerja sering terjadi karena pemberian dan pengumpulan kerja dilakukan secara virtual dan terbatas, (4) Tingkat pemahaman akan pekerjaan berkurang karena tidak jarang *job training* juga dilakukan secara virtual, (5) Hubungan sosial antara pekerja terbatas, (6) Para karyawan yang sudah berusia dan terbiasa bekerja secara fisik di kantor terpaksa untuk beradaptasi secara digital sehingga menghambat kinerjanya, dan (7) Tidak semua divisi bisa menerapkan metode

flexible working hours dan *remote working* (Reviews PT Bhinneka Mentari Dimensi Employee Ratings and Reviews | JobStreet.Com Indonesia).

Berdasarkan *preliminary research* yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang bekerja di PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) serta hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti, didapatkan bahwa terdapat berbagai dampak yang dirasakan dengan adanya perubahan sistem kerja ini. Beberapa narasumber merasakan adanya peningkatan rasa puas terhadap pekerjaannya, tetapi beberapa narasumber merasakan hal yang bertolak belakang, dimana adanya penurunan rasa puas terhadap pekerjaannya dan lebih memilih untuk bekerja secara fisik di kantor.

Atas dasar inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) untuk menguji kebenaran adanya pengaruh metode *flexible working hours* dan *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan judul “Pengaruh *Flexible Working Hours* dan *Remote Working* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *flexible working hours* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *flexible working hours* dan *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara *flexible working hours* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara *flexible working hours* dan *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, serta sebagai ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kehadiran metode *flexible working hours* dan *remote working* dalam dunia kerja sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan oleh peneliti sebagai tolak ukur pemahaman atas apa yang telah dipelajari di bangku perkuliahan serta digunakan sebagai salah satu syarat untuk bisa mendapatkan gelar Sarjana Strata-1 Manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b) Bagi Perusahaan/Instansi

Diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja karyawannya melalui metode *flexible working hours* dan *remote working*. Selain itu, dapat dijadikan sebagai dasar perencanaan kebijakan sumber daya manusia (SDM) di masa yang akan datang dalam mewujudkan kinerja instansi yang lebih baik lagi.

c) Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan terutama kajian ilmu pada mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

d) Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung sebagai hasil karya yang dapat dipercaya sehingga bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai tugas akhir penelitian ini, maka sistem penulisannya dibagi menjadi lima bab yang sebagian besar disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai telaah teoritis dan empiris yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu *flexible working hours* dan *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan serta kerangka konseptual dan hipotesis yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar pemikiran penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian yang digunakan oleh peneliti, jenis dan sumber data yang digunakan peneliti, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang dua bagian utama yang digunakan dalam penelitian, yaitu hasil dan pembahasan. Pada bagian hasil, berisikan deskripsi variabel-variabel penelitian dan analisis data yang didalamnya termasuk pengujian hipotesis. Bagian kedua berisi pembahasan. Bagian pembahasan berkaitan dengan bagaimana penulis memaknai hasil analisis data dan implikasinya. Apa yang harus diungkapkan adalah membandingkan teori-teori yang menjadi acuan dan membandingkan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam telaah atas penelitian sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir dari Tugas Akhir adalah penutup. Bagian ini berisi tiga hal, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Kesimpulan harus berisi hasil utama temuan sesuai dengan tujuan yang dinarasikan secara singkat. Keterbatasan penelitian berisi uraian tentang hal-hal yang tidak dapat dilakukan dalam penelitian Tugas Akhir ini yang apabila hal tersebut dapat dilakukan, hasil penelitian bisa jadi akan berubah. Setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan dan kewajiban penulis adalah menemukan keterbatasan tersebut. Bagian Saran berisi tentang apa-apa yang dapat dilakukan oleh peneliti lain dalam rangka menyempurnakan atau melengkapi hasil penelitian yang dilaporkan dalam Tugas Akhir. Saran sedapat mungkin mampu menjawab manfaat atau kegunaan penelitian.