

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan yang diprakarsai dan didirikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT. Telkom) pada 23 Mei 1990 dengan mengusung konsep *One Pipe Education System (OPES)* yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Hal ini juga dapat terselenggara atas terjadinya *merger* antara dua anak perusahaan dari PT. Telkom yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT).

YPT telah menyelenggarakan lembaga pendidikan selama lebih dari 30 tahun. Dimulai dari *Daycare, Play Group, TK*, lembaga pendidikan dasar, menengah, sampai dengan lembaga pendidikan tinggi yang tersebar diseluruh Indonesia. Selain itu, YPT juga memiliki beberapa lembaga selain pendidikan formal, yaitu lembaga riset, lembaga pelatihan dan lembaga sertifikasi profesional yang bekerjasama dengan *global partner*, serta menyediakan laboratorium nyata bagi siswa dan mahasiswa untuk mengasah kemampuan diberbagai bidang dengan mendirikan perusahaan yang mereka kelola secara profesional.

Lembaga riset yang dimiliki YPT sekaligus merupakan lembaga inkubasi bisnis bernama *Bandung Techno Park*, yang merupakan *role model Techno Park* di Indonesia. *Good Corporate/University Governance* yang didukung oleh strategi *Quality Excellence*, melalui berbagai kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) dan dikemas dengan ISO 9001:2008 diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta membina hubungan baik jangka panjang dengan pihak *stakeholders*. Melalui pendidikan yang berorientasi unggul dan berkualitas, diharapkan seluruh lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan YPT mampu menciptakan sumber daya yang berkualitas dan mumpuni.

1.1.2 Visi, Misi dan Nilai YPT

Berikut visi, misi dan nilai YPT:

a. Visi YPT

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional untuk membentuk insan berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa.

b. Misi YPT

- 1) Menyelenggarakan lembaga pendidikan berstandar internasional;
- 2) Mengembangkan sistem pembinaan untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa; dan
- 3) Mengembangkan sumber-sumber pendanaan melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreativitas.

c. Nilai YPT

YPT memiliki nilai-nilai utama (*core values*) yaitu:

- 1) Amanah:
memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- 2) Kompeten:
terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- 3) Harmonis:
saling peduli dan menghargai perbedaan.
- 4) Loyal:
berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- 5) Adaptif:
terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- 6) Kolaboratif:
membangun kerjasama yang sinergis.

1.1.3 Logo YPT

YPT memiliki logo yang mirip dengan PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) dan selalu mengikuti perubahan logo PT Telkom karena YPT merupakan bagian dari PT Telkom. Dapat dilihat logo YPT pada gambar 1.1:



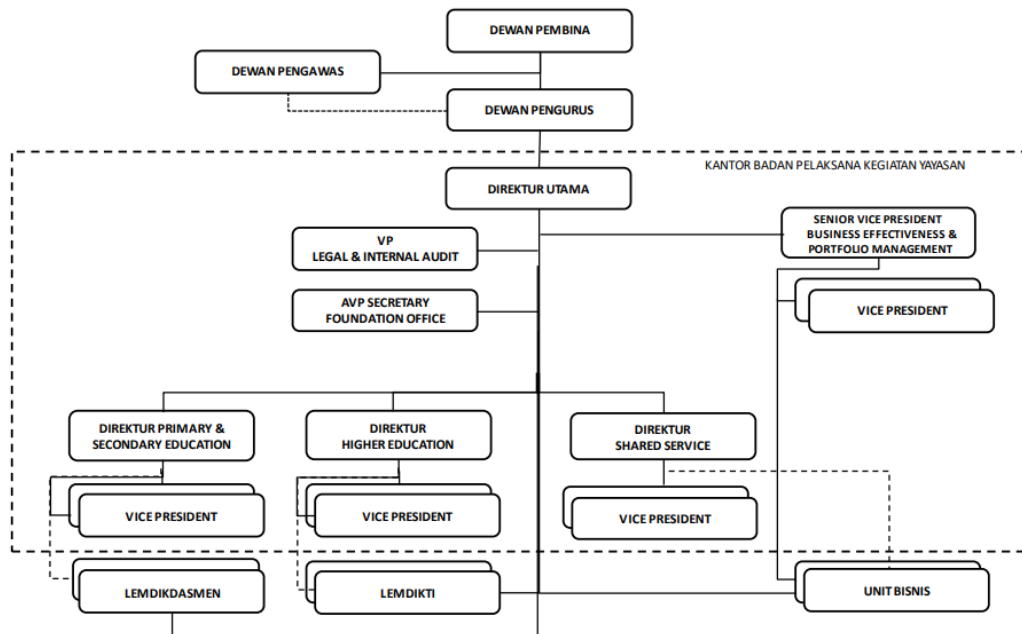
Gambar 1. 1 Logo YPT

Sumber: Daya YPT 2022

Logo YPT mengusung empat warna, yaitu merah, hitam dan nuansa abu-abu. Filosofi yang mendasari warna-warna pada logo ini adalah semangat Telkom untuk selalu optimis, berkemauan keras, dan penggunaan kemajuan teknologi. Bentuk elemennya yang menyerupai tunas merupakan cerminan dari komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa, berupa hasil tunas-tunas bangsa yang terbaik pula. (*Sumber:* Website SMK Telkom Purwokerto).

1.1.4 Struktur Organisasi YPT

Setiap organisasi tentunya memiliki struktur organisasi untuk menunjukkan pembagian tugas pekerjaan secara formal untuk dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal juga (Robbins & Judge, 2014: 231). Berikut adalah struktur organisasi dari YPT:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi YPT

Sumber: Data YPT 2022

Gambar 1.2 adalah struktur organisasi YPT secara menyeluruh (YPT Group) beserta para dewan, lembaga dan unit bisnis yang berada di luar garis putus-putus. Garis lurus memiliki arti jalur komando dan garis putus-putus memiliki arti jalur koordinasi. Sedangkan yang berada di dalam garis putus-putus adalah Kantor Badan Pelaksana Kegiatan (BPK) YPT yang dipimpin oleh seorang direktur utama dan memiliki 3 direktorat yang dipimpin oleh 3 direktur yaitu *Director of Primary & Secondary Education*, *Director of Higher Education*, dan *Director of Shared Service*. Selain itu juga terdapat 3 unit yang berfungsi untuk membantu direktur utama secara langsung, yaitu *Unit Legal & Internal Audit*, *Secretary Foundation Office*, dan *Business Effectiveness & Portofolio Mangement*. Objek penelitian kali ini adalah karyawan tetap Kantor Badan Pelaksana Kegiatan (BPK) Yayasan yang berada di dalam garis putus-putus.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi suatu organisasi karena segala sumber-sumber yang dimiliki setiap individu seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Walaupun organisasi memiliki sumber daya lain, namun sumber daya manusia yang andal yang akan mendukung kegiatan organisasi dapat terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia dapat dikatakan lebih dominan dibanding sumber daya lain karena merupakan pelaku, perencana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2008: 10). Oleh karena itu, organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik serta mempersiapkan SDM yang berkualitas sehingga akan berdampak baik juga untuk organisasi.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing dengan tujuan pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi dapat berkolaborasi dengan baik dalam menjalankan perannya masing-masing. Pencapaian kinerja juga dapat diukur dan dinilai oleh setiap organisasi dengan caranya masing-masing. Pada BPK YPT, sistem penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun sekali oleh Unit *Human Capital* yang bertanggung jawab melaksanakan evaluasi kinerja seluruh karyawan secara tahunan dengan indikator sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan BPK YPT tahun 2019, 2020 dan 2021:

TABEL 1. 1
NILAI KINERJA INDIVIDU (NKI) BPK YPT
TAHUN 2019, 2020, DAN 2021.

Kategori	2019		2020		2021	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1 (Sangat Baik)	0	0%	0	0%	1	1%
P2 (Baik)	55	70%	35	43%	14	18%
P3 (Cukup)	24	30%	46	57%	63	81%
P4 (Kurang)	0	0%	0	0%	0	0%
P5 (Sangat Kurang)	0	0%	0	0%	0	0%
Total	79	100%	81	100%	78	100%

Sumber: Data YPT dan Olahan Penulis 2022.

Selain indikator sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang, batasan nilai kinerja individu yang dijadikan acuan adalah sebagai berikut:

P1 = luar biasa (skor >110)

P2 = di atas target (skor $103 < x < 110$)

P3 = mencapai target (skor $96 < x < 103$)

P4 = di bawah target (skor $90 < x < 96$)

P5 = jauh di bawah target (skor < 90)

Berdasarkan data NKI BPK YPT Tahun 2019, 2020 dan 2021 di atas dapat dilihat bahwa belum ada karyawan yang berhasil memperoleh nilai P1 (Sangat Baik/Luar Biasa) selama 2 tahun, hingga pada tahun 2021 hanya terdapat 1 karyawan yang memperoleh nilai P1. Selain itu, terlihat pada tabel bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan saat skema *WFH* diterapkan pada tahun 2020. Penurunan terlihat karena pada tahun 2019 terdapat 70% karyawan yang memperoleh nilai P2 dan menurun menjadi 43% pada tahun 2020. P2 semakin mengecil sedangkan P3 semakin besar sehingga dapat dikatakan bahwa sebanyak 27% karyawan YPT mengalami penurunan kinerja dari P2 ke P3. Hal ini menunjukkan terdapat masalah kinerja yang terjadi di YPT yang diasumsikan merupakan dampak dari Pandemi COVID-19 yang mengharuskan seluruh karyawan bekerja secara *WFH*.

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Kiki selaku *Vice President* Unit *Human Capital* BPK YPT mengenai kinerja BPK YPT. Menurutnya, penurunan kinerja terjadi tidak hanya secara individual yang dapat terlihat pada data NKI BPK YPT pada tabel 1.1, namun juga terasa secara keseluruhan (pada setiap unit) karena dampak skema *WFH* yang disebabkan oleh Pandemi COVID-19 yang terjadi pada bulan Maret tahun 2020. Indonesia melakukan *lockdown* dan seluruh warga diperintahkan untuk melakukan isolasi mandiri karena masuknya virus COVID-19 ke Indonesia. Virus tersebut pertama kali muncul di Wuhan, China pada tahun 2019.

Menurut Oswar Mungkasa (2020) Indonesia merupakan negara yang terdampak COVID-19 secara serius sehingga perlu menerapkan protokol COVID-19 sesuai anjuran dari *World Health Organization (WHO)* seperti menjaga jarak, mencuci tangan, menghindari kerumunan, isolasi mandiri, hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sebagai akibatnya, seluruh perusahaan terpaksa menerapkan skema *WFH* atau bekerja dari rumah yang dianggap sangat baru di Indonesia. Skema *WFH* ini merupakan konsep *telecommuting* yang berarti bekerja jarak jauh. Menurut Oswar

Mungkasa (2020) istilah bekerja dari rumah telah muncul sejak tahun 1950 dalam buku milik Norbert Wiener berjudul *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*, di buku inilah istilah *WFH* pertama kali muncul dan dicetuskan.

Jika dilihat dari sisi karyawan, sebetulnya *WFH* lebih menguntungkan karyawan dari segala aspek seperti menentukan waktu produktifnya sendiri untuk bekerja, tidak merasa diawasi oleh atasan, mengurangi benturan atau interaksi dengan rekan kerja, dapat bekerja di rumah dengan keluarga, dapat bekerja dalam keadaan sakit dan mengurangi biaya transportasi ke kantor (Nakrošienė dkk., 2019). Untuk mengetahui tanggapan karyawan YPT mengenai skema *WFH*, peneliti melakukan pra-survei terkait penerapan *WFH* di kantor YPT dengan jumlah 30 responden. Hasil pra-survei ditunjukkan sebagai berikut:

TABEL 1. 2
HASIL PRA-SURVEI *WFH* KARYAWAN YPT

No.	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya senang dan puas dengan kesempatan bekerja dari rumah	12	13	4	1	0	30
		40%	43%	13%	3%	0%	100%
2	Saya lebih menyukai bekerja dari rumah dibanding bekerja di kantor	3	8	11	8	0	30
		10%	27%	37%	27%	0%	100%
3	Menurut saya, bekerja dari rumah lebih menguntungkan saya karena menghemat biaya dan waktu	8	10	11	1	0	30
		27%	33%	37%	3%	0%	100%
4	Saya lebih produktif ketika bekerja dari rumah	3	8	11	7	1	30
		10%	27%	37%	23%	3%	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di YPT, dapat dilihat pada pernyataan poin pertama “kepuasan mendapat kesempatan bekerja dari rumah” responden mengaku senang dan puas dengan adanya kesempatan bekerja dari rumah atau *WFH* dengan hasil persentase 40% sangat setuju, 43% setuju dan hanya 1% yang tidak setuju. Pada pernyataan poin kedua “lebih menyukai *WFH* dibandingkan *WFO*” kebanyakan responden netral dengan persentase 37%, 27% setuju dan 27% tidak setuju. Pada pernyataan poin ketiga “bekerja dari rumah lebih menguntungkan”

mendapat hasil 33% setuju dan 27% sangat setuju. Dan pada pernyataan poin keempat “lebih produktif saat *WFH*” 27% responden setuju dan 37% responden netral dengan pernyataan tersebut. Terkait hal tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan YPT cenderung senang dan menyukai adanya skema *WFH*.

Tidak hanya melakukan kuesioner pra-survei, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Kiki selaku *Vice President* dari Unit *Human Capital* Yayasan Pendidikan Telkom terkait penerapan *WFH*. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari beliau, skema *WFH* ini mulai diterapkan di bulan Maret 2020 saat awal Pandemi COVID-19. Menurutnya, skema bekerja dari rumah ini merupakan suatu hal yang baru bagi BPK YPT karena sebelumnya seluruh pekerjaan dikerjakan dari kantor (*WFO*). Penerapan *WFH* pada Kantor BPK YPT adalah sebagai berikut:

- a. Berkomunikasi dengan atasan (setiap unit/direktorat) masing-masing untuk mencocokkan jadwal *WFH-WFO* setiap minggu.
- b. Setelah mendapat perintah dari atasan, setiap individu melakukan input jadwal mingguan pada aplikasi Diarium milik YPT Group secara mandiri.
- c. Karyawan melaksanakan *WFH* sesuai jadwal yang telah diinput.
- d. Saat *WFH* karyawan tetap melakukan absensi melalui aplikasi internal BPK YPT sesuai jadwal jam masuk dan pulang kantor.

Berikut adalah data mingguan dari jadwal pengajuan *WFH-WFO* karyawan YPT Group pada awal bulan November 2022:

TABEL 1. 3
JADWAL *WFH-WFO* KARYAWAN YPT GROUP
BULAN NOVEMBER 2022

<i>Grade</i>	5 <i>WFO</i>	5 <i>WFH</i>	4 <i>WFO-1WFH</i>	3 <i>WFO-2WFH</i>	2 <i>WFO-3WFH</i>	1 <i>WFO-4WFH</i>	Pengajuan	Belum Pengajuan	Karyawan
I	0	4	4	0	2	2	12	12	24
II	2	10	8	2	0	12	34	134	168
III	12	18	20	56	12	70	188	790	978
IV	8	38	38	42	14	124	264	778	1042
V	0	0	0	2	0	16	18	122	140
VI	24	30	42	18	18	298	430	822	1252
VII	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	46	100	112	120	46	522	946	2658	3604

Sumber: Data YPT 2022 dan Olahan Penulis

Keterangan:

5WFO = 5 hari bekerja dari kantor dalam seminggu.

5WFH = 5 hari bekerja dari rumah dalam seminggu.

4WFO-1WFH = 4 hari bekerja dari kantor dan 1 hari bekerja dari rumah.

3WFO-2WFH = 3 hari bekerja dari kantor dan 2 hari bekerja dari rumah.

2WFO-3WFH = 2 hari bekerja dari kantor dan 3 hari bekerja dari rumah.

1WFO-4WFH = 1 hari bekerja dari kantor dan 4 hari bekerja dari rumah.

Berdasarkan data jadwal *WFH-WFO* karyawan *YPT Group* di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang mengajukan hanya 1 (satu) kali bekerja di kantor *WFO* dan 4 (empat) kali bekerja di rumah *WFH* yaitu sebanyak 522 karyawan. Dengan adanya data ini muncul asumsi bahwa karyawan lebih menyukai bekerja dari rumah atau *WFH* dibandingkan bekerja di kantor atau *WFO*.

Selain *WFH*, kondisi lingkungan kerja juga berpotensi terhadap kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik dapat menentukan keberhasilan atau pencapaian suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2006: 108) perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisiknya untuk mendukung aktivitas perusahaan seperti udara, suara, cahaya dan warna. Berikut adalah katalogisasi aset Kantor BPK YPT:

TABEL 1. 4

KATALOGISASI ASET KANTOR BPK YPT

No	Kelompok Barang	Nama Barang	Jumlah
1	Air Conditioner (AC)	AC	36
2	Aksesoris Elektronik	Home Theater/Speaker	3
3	Aksesoris Elektronik	Microphone + Stand	1
4	Aksesoris Elektronik	Sound System	1
5	Aksesoris Elektronik	Microphone	1
6	Aksesoris Ruangan	Cermin	1
7	Aksesoris Ruangan	Counteiner	2
8	Aksesoris Ruangan	Figura	5
9	Alat Elektronik Lainnya	Sound System	2
10	Alat Elektronik Lainnya	Subwover	1
11	Alat Elektronik Lainnya	Kursi Pijat	1
12	Alat Elektronik Lainnya	Penghancur kertas	2
13	Alat Elektronik Lainnya	Alat elektronik	1
14	Alat Elektronik Lainnya	Multi-Banknote Counter	1
15	Alat Elektronik Lainnya	DVD Player	1

16	Alat Elektronik Lainnya	Radio	2
17	Alat Elektronik Lainnya	Televisi	1
18	Alat Kesenian	Alat Kesenian	9
19	Alat Kesenian	Keyboard Piano	1
20	Alat Kesenian	Gitar	1
21	Alat Kesenian	Stand Partiture	1
22	Alat Olah Raga	Alat olahraga	2
23	Alat Olah Raga	Treadmill	1
24	Alat Olah Raga	X Bike	1
25	Alat Olah Raga	Meja Pingpong	1
26	Alat Praktikum/Lab	Alat Praktikum	3
27	Alat Praktikum/Lab	Timbangan	1
28	Alat R14 Dapur	Blender	1
29	Alat R14 Dapur	Coffee maker	5
30	Alat R14 Dapur	Dispenser	22
31	Alat R14 Dapur	Kitchen seat	1
32	Alat R14 Dapur	Kompor Portabel	1
33	Alat R14 Dapur	Lemari Es	1
34	Alat R14 Dapur	Magic com	2
35	Alat R14 Dapur	Microwave	1
36	Alat R14 Dapur	Teko	1
37	Alat R14 Dapur	Water kettle	1
38	Alat Rumah Tangga	Alat perkakas	1
39	Alat Rumah Tangga	Cermin	8
40	Alat Rumah Tangga	Frame	29
41	Alat Rumah Tangga	Gantungan baju	5
42	Alat Rumah Tangga	Pemanas air	1
43	Alat Rumah Tangga	Penghancur Kertas	6
44	Alat Rumah Tangga	Tangga	1
45	Alat Rumah Tangga	Tempat plastik	1
46	Alat Rumah Tangga	Tempat sampah	17
47	Alat Rumah Tangga	Vas bunga	7
48	Alat Rumah Tangga	Water kettle	1
49	Alat Ukur	Meteran	2
50	Kamera & Aksesoris	Camera	2
51	Komputer & Aksesoris	CD Room	2
52	Komputer & Aksesoris	Cpu	9
53	Komputer & Aksesoris	DVD Room	1
54	Komputer & Aksesoris	Ipad	1
55	Komputer & Aksesoris	Keyboard	18
56	Komputer & Aksesoris	Komputer	4
57	Komputer & Aksesoris	Monitor	9
58	Komputer & Aksesoris	Speaker	7
59	Komputer & Aksesoris	UPS	1

60	Komputer & Aksesoris	Webcam	2
61	Kursi	Kursi Bar	3
62	Kursi	Kursi Kerja	179
63	Kursi	Kursi Rapat	103
64	Kursi	Kursi tamu	6
65	Kursi	Mebeulair	6
66	Kursi	Sofa	38
67	Lemari	Laci	10
68	Lemari	Lemari	39
69	Lemari	Lemari arsip	5
70	Lemari	Lemari besi	45
71	Lemari	Lemari Es	5
72	Lemari	Lemari filling	3
73	Lemari	Lemari Kayu	10
74	Lemari	Lemari mainan	3
75	Lemari	Mebeulair	51
76	Lemari	Rak dokumen	51
77	Lemari	Rak pajang	3
78	Lemari	Rak sofa	2
79	Meja	Mebeulair	34
80	Meja	Meja bulat	3
81	Meja	Meja Kerja	102
82	Meja	Meja Prasmanan	2
83	Meja	Meja Rapat	17
84	Meja	Meja tamu	3
85	Papan Tulis	Papan tulis	25
86	Papan Tulis	Pinboard	3
87	Printer/Scanner/Fax	Barcode scanner	1
88	Printer/Scanner/Fax	Faximili	2
89	Printer/Scanner/Fax	Portabel scanner	1
90	Printer/Scanner/Fax	Printer	43
91	Printer/Scanner/Fax	Scanner	7
92	Projector & Aksesoris	Projector	3
93	Projector & Aksesoris	Layar Proyektor	2
94	Telepon/HP	Charger HT	2
95	Telepon/HP	Handy Talkie	4
96	Telepon/HP	Teleconference Sound Station	1
97	Telepon/HP	Telepon	63
98	Television (TV) & Aksesoris	Home Theater/Speaker	4
99	Television (TV) & Aksesoris	TV dan Monitor	40

Sumber: Data YPT 2022 dan Olahan Penulis.

Berdasarkan data aset Kantor BPK YPT di atas dapat dilihat bahwa fasilitas yang disediakan oleh kantor sudah cukup memadai dan menunjang aktivitas kerja karyawan. Namun untuk mengetahui lebih lanjut persepsi lingkungan kerja fisik di YPT, peneliti melakukan pra-survei terkait lingkungan kerja fisik dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hasil pra-survei adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 5
HASIL PRA-SURVEI LINGKUNGAN KERJA FISIK KARYAWAN YPT

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan YPT mendukung berjalannya pekerjaan saya	10	15	4	1	0	30
		33%	50%	13%	3%	0%	100%
2	Saya puas dengan fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan YPT	12	12	6	0	0	30
		40%	40%	20%	0%	0%	100%
3	Ruangan kerja saya nyaman dan selalu bersih	12	12	6	0	0	30
		40%	40%	20%	0%	0%	100%
4	Saya betah untuk bekerja di kantor karena fasilitas dan ruangan yang nyaman dibandingkan di rumah	8	10	9	2	1	30
		27%	33%	30%	7%	3%	100%

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pra-survei di atas dapat dilihat pada pernyataan poin pertama “fasilitas dan peralatan kerja mendukung pekerjaan” mendapatkan hasil 50% setuju dan 33% sangat setuju. Pada pernyataan poin kedua “puas dengan fasilitas yang disediakan kantor” mendapatkan hasil 40% sangat setuju dan 40% setuju. Pada pernyataan poin ketiga “ruangan kerja nyaman dan bersih” mendapat hasil serupa dengan pernyataan poin sebelumnya yaitu 40% sangat setuju dan 40% setuju. Dan pada poin keempat “betah bekerja di kantor karena fasilitas yang disediakan” mendapatkan hasil 33% setuju dan 27% sangat setuju. Namun, poin keempat berbeda dengan yang lainnya karena masih ada 10% yang tidak setuju dan 30% cenderung netral dengan kenyamanan yang ada di lingkungan kantor.

Ketika wawancara dengan Bapak Kiki selaku *Vice President* dari Unit *Human Capital* YPT beliau mengatakan bahwa fasilitas yang diberikan kantor sudah cukup memadai namun masih ada beberapa hal yang mengganggu terkait lingkungan kerja

fisiknya. Yang pertama adalah lokasi YPT yang berada di Gedung Sate dan berada tepat di samping Kantor Gubernur Jawa Barat yang membuat seluruh karyawan merasa kebisingan jika terjadi demonstrasi di depan Kantor Gubernur Jawa Barat. Saat peneliti melakukan wawancara pun bertepatan dengan adanya demonstrasi sehingga kebisingan terlihat benar-benar mengganggu fokus karyawan. Menurut informasi dari karyawan Unit *Human Capital* BPK YPT, intensitas demonstrasi saat ini tidak terlalu tinggi karena tidak ada isu yang sedang hangat, sehingga demonstrasi hanya terjadi sekitar satu kali sampai tiga kali dalam satu bulan. Namun jika sedang ada isu yang hangat, demonstrasi bisa terjadi sampai lima kali dalam satu minggu sehingga berpengaruh terhadap fokus kerja karyawan karena kebisingan dari para demonstran. Yang kedua adalah adanya perbedaan atau kesenjangan fasilitas disetiap unit yang tidak disamaratakan. Beliau mengatakan bahwa setiap unit harus mengajukan fasilitas apa yang dibutuhkan di ruang kerjanya secara mandiri setiap tahunnya, dan tidak ada penyamarataan khusus. Dan yang ketiga, menurut beliau harus ditingkatkan fasilitas terkait internet karena *Wi-Fi* yang seringkali terputus juga mengganggu berjalannya aktivitas kerja. Maka dapat diasumsikan bahwa fasilitas Kantor YPT sudah cukup baik dan cukup memenuhi kebutuhan karyawan untuk mendukung kegiatan kerjanya namun harus ditingkatkan lagi dalam segi membangun lingkungan yang dapat membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja seperti penyamarataan fasilitas disetiap unit, jaringan internet dan penanggulangan kebisingan.

Lingkungan kerja fisik yang baik terbukti menjadi salah satu faktor pendorong kegiatan kerja sehingga berpengaruh pula pada kinerja karyawan YPT karena menurut Mardiana (2005: 15) dalam buku milik Yoyo Sudaryo, dkk (2018: 47) lingkungan kerja fisik juga memengaruhi emosi karyawan sehingga jika karyawan menyenangi lingkungan tempatnya bekerja, maka pegawai tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja atau kinerja karyawan menjadi tinggi.

Maka berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijabarkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana *WFH* dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan topik pembahasan dengan judul **“PENGARUH *WORK FROM HOME (WFH)* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PELAKSANA KEGIATAN YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM BANDUNG”**

1.3 Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan kantor BPK YPT?
- b. Bagaimana deskripsi penerapan skema *WFH* pada kantor BPK YPT?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik pada kantor BPK YPT?
- d. Apakah terdapat pengaruh *WFH* terhadap kinerja karyawan BPK YPT?
- e. Apakah terdapat pengaruh *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan kantor BPK YPT?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui deskripsi kinerja karyawan kantor BPK YPT
- b. Untuk mengetahui deskripsi penerapan *WFH* pada kantor BPK YPT
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *WFH* terhadap kinerja karyawan kantor BPK YPT
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan kantor BPK YPT
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Kantor BPK YPT

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan YPT ini diharapkan dapat memiliki manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

- a. Manfaat secara Teoritis

Kegunaan atau manfaat secara teoritis ini dapat juga disebut sebagai aspek pengembangan ilmu yang diharapkan dapat berguna bagi akademisi dibidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, bekerja dari rumah atau *WFH* dan lingkungan kerja fisik serta dapat menjadi salah satu rujukan ataupun referensi bagi penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan dan evaluasi bagi kantor BPK YPT mengenai kinerja karyawannya, terlebih yang berkaitan

dengan fenomena *WFH* dengan tujuan membuat BPK YPT dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya terutama di masa pemulihan pasca Pandemi COVID-19.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober - November 2022 di kantor BPK YPT untuk mendapatkan informasi akurat mengenai kinerja karyawan yang berkaitan dengan *WFH* dan lingkungan kerja fisiknya.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Demi mempermudah dalam memberikan informasi serta materi yang terkandung dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian dan gambaran secara umum mengenai objek yang diteliti, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian jelas mengenai hasil kajian kepustakaan teori *WFH* sebagai variabel X1, lingkungan kerja fisik sebagai variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, hubungan antara variabel X1 dengan X2, dan Y, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, hipotesis penelitian dan ruang lingkup dari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, operasional variabel, skala pengukuran, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan analisis pembahasan mengenai pengaruh *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPK YPT.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi simpulan yang diambil dari hasil penelitian serta saran-saran dan masukan untuk yayasan dan peneliti selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi.