



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA *WORK FROM HOME* DAN *WORK FROM OFFICE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

TITIS AYU WARDANI & DIMAS ARYO WICAKSONO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Pandemi *COVID-19* telah melahirkan sistem kerja baru dengan lingkungan kerja yang berbeda dari sebelumnya. Tantangan dalam organisasi saat ini adalah memuaskan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang terus berubah dan berkembang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ketika *Work From Home* dan *Work From Office*. Dan membandingkan kepuasan kerja karyawan pada lingkungan kerja WFH maupun lingkungan kerja WFO. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *Working Environment's Quality's Survey* yang diadaptasi dari OECD (2017) dan *Job Satisfaction Survey (JSS)* milik Spector (1997). Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 *for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja WFH dan WFO berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan. Lingkungan kerja WFO lebih berpengaruh daripada lingkungan kerja WFH terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja kantor untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata kunci: *lingkungan kerja, kepuasan kerja, wfh, wfo*

ABSTRACT

COVID-19's pandemic has created a new working system with a different working environment than ever before. The challenge in today's organizations is satisfying employees in a changing and developing work environment. This study aims to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction when Work From Home and Work From Office. And Compare employee job satisfaction in the WFH's work environment and the WFO's work environment. This study is a quantitative in nature. The scale used in this study is the Working Environment's Quality Survey, adapted from OECD (2017) and Spector's Job Satisfaction Survey (JSS) (1997). The Analysis technique uses multiple regression with the help of SPSS 25 for Windows. The results of this study indicate that the WFH and WFO' work environments simultaneously influence job satisfaction. The WFO's work environment is more influential than the WFH's work environment on job satisfaction. Therefore, organizations need to pay attention to the work environment to maximize employee job satisfaction so that organizational goals can be achieved.

Keywords: *work environment, job satisfaction, wfh, wfo*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Virus Corona pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina pada akhir Desember 2019. Dalam jangka empat bulan virus ini sudah mewabah di seluruh penjuru dunia diakibatkan oleh penyebarannya yang sangat cepat dan masif. Hingga pada Maret 2020 WHO (*World Health Organization*) secara resmi mengumumkan wabah virus corona (COVID-19) sebagai pandemi. Virus ini masuk ke Indonesia secara resmi pertama kali pada bulan Maret 2020, beberapa hari sebelum diumumkan adanya pandemi.

Perubahan yang mendadak ini membuat perusahaan dan seluruh karyawan harus belajar beradaptasi dengan sistem baru, yaitu sistem kerja WFH (*Work From Home*). WFH (*Work From Home*) merupakan cara melakukan pekerjaan dari rumah yang telah diterapkan hampir seluruh daerah di Indonesia selama pandemi COVID-19. Ketika WFH karyawan menggunakan komputer yang terhubung dengan kantor pusat. Saat pandemi ini setiap karyawan diharuskan memahami dan menggunakan alat telekonferensi, seperti *g-meet*, *zoom*, dll. Hal ini berfungsi untuk mendukung terciptanya kerja virtual (Spector, 2022).

Pada akhir tahun 2022 kasus COVID-19 sudah mulai menurun. Hal ini dibuktikan dengan angka kasus pada bulan Desember 2022 mencapai rata-rata 3,35% per minggu (Tarmizi, 2022). Data penurunan kasus COVID-19 merupakan cikal bakal dari pencabutan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di seluruh wilayah Indonesia (Tarmizi, 2022). Pencabutan PPKM ini mengakibatkan kembalinya sistem kerja WFO. Beberapa studi literatur telah membandingkan kepuasan kerja orang yang bekerja secara virtual (WFH) dengan bekerja di kantor (WFO) memiliki hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Fonner & Roloff (2010) menemukan bahwa bekerja virtual (WFH) lebih puas daripada bekerja di kantor (WFO). Begitupun sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Golden & Veiga (2008) menemukan bahwa bekerja di kantor (WFO) lebih puas daripada bekerja virtual (Spector, 2022).

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015), yaitu lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai potensi yang maksimal (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Ketika karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai

dengan teori Robbins (1998), yang menyatakan bahwa karyawan lebih memilih lingkungan kerja yang kondusif dan tidak berbahaya dimana kondisi tersebut seperti rumah bagi mereka (Robbins S. P., 1998).

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan keuntungan bagi perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal dan menghasilkan sebuah prestasi kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Jika, kepuasan kerja karyawan menurun, maka perusahaan mendapatkan kesulitan untuk mencapai prestasi dan tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dari peneliti adalah untuk melihat adakah pengaruh lingkungan kerja *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan situasi tempat pekerja beroperasi yang memiliki beberapa kombinasi karakteristik diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan atau organisasi, dan imbalan (OECD, 2017).

Konsep lingkungan kerja mencakup aspek faktor resiko fisik, intensitas kerja, fleksibilitas jam kerja, keleluasaan dan otonomi pekerjaan, dukungan sosial, partisipasi organisasi dan suara di tempat kerja, tuntutan emosional, intimidasi dan diskriminasi di tempat kerja (OECD, 2017).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Spector, 1997). Kepuasan kerja merupakan sejauh mana orang suka (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) terhadap pekerjaan mereka (Spector, 2022).

Konsep kepuasan kerja mencakup aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 1997).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengeksplorasi kemampuan prediktif sejumlah variabel bebas pada satu variabel terikat (Pallant, 2016). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyusun kuesioner melalui *Lime Survey*.

Partisipan

Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan yang mengalami lingkungan kerja *work from home* dan *work from office*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sebelum melakukan pengisian kuesioner, partisipan diberikan *informed consent* untuk melihat kesesuaian kriteria dan menyetujui secara penuh untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja menggunakan skala *working environment's quality survey* yang dikembangkan oleh OECD (2017) yang terdiri dari 10 aitem lingkungan kerja *Work From Home* (WFH) dan 10 aitem lingkungan kerja *Work From Office* (WFO). Kemudian untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Spector (1997), yaitu skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang terdiri dari 36 aitem dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju"), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.800$).

Uji asumsi, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, uji homoskedastisitas, dan uji autokorelasi dilakukan sebelum melakukan uji regresi linear berganda. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas dari persebaran suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik ketika tidak ada korelasi antara variabel-variabel bebasnya, maka dilakukan uji multikolinearitas. Pada penelitian ini, tidak terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini baik. Saat dilakukan uji homoskedastisitas, hasil ujinya menandakan bahwa terjadi homoskedastisitas. Pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang merupakan teknik parametrik untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas, lingkungan kerja WFH dan WFO terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. Uji regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka didapatkan model regresi $Y = 79,557 + 0,387 X_1 + 0,677 X_2$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 79,557 adalah nilai rata-rata kepuasan kerja apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ketika WFH dan WFO. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ketika WFH adalah sebesar 0,387. Nilai tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja ketika WFH memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila terjadi kenaikan nilai variabel lingkungan kerja ketika WFH, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 38,7%. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ketika WFO adalah sebesar 0,677. Nilai tersebut menandakan bahwa variabel lingkungan kerja ketika WFO memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila terjadi kenaikan nilai variabel lingkungan kerja ketika WFO, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 67,7%.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan terjadi pada rentang masa kerja 6 - 25 tahun. Kepuasan kerja dibawah 5 tahun atau diatas 25 tahun tidak tercipta, hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja karyawan pada masa kerja 6 - 15 tahun meningkat pada lingkungan kerja WFO. Hal ini telah menjawab hipotesis penelitian dua, bahwa lingkungan kerja WFO berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, ketika masa kerja sudah mencapai 16 - 25 tahun, kepuasan kerja karyawan akan meningkat pada lingkungan kerja WFH. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ketika WFH dapat dibuktikan kebenarannya.

Karyawan lebih puas jika tidak memiliki ruang kerja sendiri ketika berada di rumah (WFH). Hal ini menguatkan lagi bahwa interaksi sosial dan koordinasi kegiatan yang tercipta dari kondisi ruang kerja bersama dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki ruang kerja sendiri mengalami kesulitan berkomunikasi dan mengembangkan kepercayaan dengan rekan kerja, serta mengalami motivasi rendah terhadap pekerjaannya menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja pada karyawan (Spector, 2022). Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa individu lebih puas dengan pekerjaan mereka sendiri secara keseluruhan dan rekan kerja mereka daripada gaji dan peluang promosi (Robbins & Judge, 2023).

Hubungan dengan rekan kerja bagi individu dapat dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu. Menurut Gruneberg (1979), individu memungkinkan untuk memilih rekan kerjanya sendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Individu menganggap bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari kerjasama dengan rekan kerja yang lain untuk mencapai suatu tujuan. Interaksi dengan rekan kerja menimbulkan perasaan dihargai dan dilindungi oleh suatu kelompok dapat meningkatkan kepuasan kerja individu (Gruneberg, 1979). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adams dan Slocum (1971) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan antara tingkat daya tarik kelompok pada kepuasan kerja (Gruneberg, 1979).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ketika WFH dan WFO memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja ketika WFH memiliki nilai faktor pengali sebesar 38,7% sedangkan variabel lingkungan kerja ketika WFO memiliki nilai faktor pengali sebesar 67,7% di setiap kenaikan nilai variabel. Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja WFO yang memiliki nilai faktor pengali lebih besar dari lingkungan kerja WFH sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja ketika WFO. Hal ini telah menjawab hipotesis penelitian tiga, yaitu lingkungan kerja WFO dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih besar daripada lingkungan kerja WFH.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja ketika WFH dan ketika WFO terhadap kepuasan kerja. Masing-masing variabel bebas, yaitu variabel lingkungan kerja ketika WFH dan lingkungan kerja ketika WFO memiliki pengaruh terhadap variabel tergantungan, yaitu kepuasan kerja. Keduanya memiliki pengaruh yang positif artinya

semakin baik lingkungan kerja karyawan baik ketika WFH maupun WFO maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel bebas lingkungan kerja ketika WFH dan lingkungan kerja ketika WFO memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tergantung, yaitu kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja ketika WFO.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, keluarga, sahabat, serta teman-teman penulis yang telah membantu peneliti untuk lebih bersemangat dalam belajar dan mempercayai diri sendiri dalam proses pembuatan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa karya yang telah disusun ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis sangat terbuka atas kritik dan saran yang diberikan dari semua pihak tanpa terkecuali. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh elemen, terkhusus pada pihak yang membutuhkan.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Titis Ayu Wardani dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial / Organizational Psychology 6th edition*. USA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Al-Anzi, N. M. (2009). Work place Environment and Its Impact on Employee Performance. *Project Manajement Departement in Saudi Aramco*.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Becker, F., & Sims, W. (2000). *Managing uncertainty: Integrating portfolio strategies for dynamic organizations (Rep. of International Workplace Studies Program)*. Cornell University.
- Becker, F., & Steele, F. (1995). *Workplace by Design*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. London: David McKay Company, Inc.
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: a moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal Applied Psychology*, 1408-1422.
- Febriani, A. R. (2023). *Ramai Petisi Kembalikan WFH, Pakar UGM: Bukan Solusi Atasi Kemacetan*. Jakarta: detik.com.
- Hughes, J. (2007). *Office Design in Pivotal to Employee Productivity*. Sandiego: The Daily Transcript.

- Jiang, S., Lambert, E. G., Zhang, D., Jin, X., Shi, M., & Xiang, D. (2016). Effects Of Work Environment Variables On Job Satisfaction Among Community Correctional Staff In China. *CRIMINAL JUSTICE AND BEHAVIOR*.
- Kitana, A. K., & Karam, A. A. (2017). The Relationship between Work Environment into Women's Career Development and Job Satisfaction in the United Arab Emirates: A Large Scale Sampling. *International Journal of Business and Management Invention*.
- Liu, C., Borg, I., & Spector, P. E. (2004). Measurement Equivalence of the German Job Satisfaction Survey Used in a Multinational Organization: Implications of Schwartz's Culture Model. *Journal of Applied Psychology*.
- Makridis, C. A., & Schloetzer, J. D. (2022). Does Working from Home Increase Job Satisfaction and Retention? Evidence from the COVID-19 Pandemic.
- McCoy, J. M. (2002). *Work Environments, Handbook of Environmental Psychology*. New York: Wiley.
- Mgaiwa, S. J. (2021). Academic's Job Satisfaction in Tanzania's higher Education: The Role of Perceived Work Environment. *Social Sciences & Humanities Open*.
- Moffan, M. B. (2019). Pengaruh Work Stress Terhadap Cyberloafing Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches 7th Edition*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Nita, D. (2023). *Kembalikan WFH sebab Jalanan Lebih Macet, Polusi, dan Bikin Tidak Produktif*. Jakarta: kompas.tv.
- OECD. (2017). *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. Paris: OECD Publishing.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual*. Open University Press.
- Patrick, H. A., & Kareem, J. (2021). Development and Validation of Work Environment Services Scale (WESS). *Central European Management Journal*.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717 - 725.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications (8th ed.)*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior 19th Edition*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, Vol 13, No. 6, 1985*.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California CA: Sage Publications, Inc.

- Spector, P. E. (1999). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley Sons Inc.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction : from Assessment to Intervention*. New York: Routledge.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th edition)*. Boston: Pearson Education.
- Tarmizi, S. N. (2022). *PPKM Indonesia Resmi Dicabut*. Jakarta: Sehat Negeriku Kementerian Kesehatan RI.
- Veglianti, E. (2022). *Working Environment and Digital Transformation Challenges for the Public Sector*. Cham: Springer Nature Switzerland.
- Yu, J., & Wu, Y. (2021). The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.