

BAB I

PENDAHULUAN

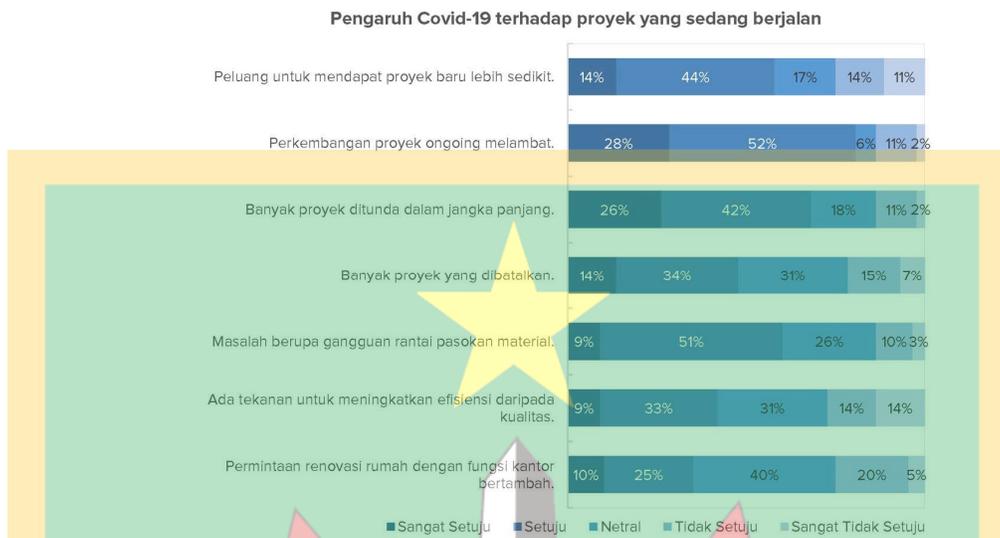
A. Latar Belakang

Salah satu aspek yang terpenting dalam perkembangan perusahaan adalah sumber daya manusia, dimana hasil pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai atas peranan dari para pekerja yang memiliki kemampuan pada bidangnya. Perusahaan mengharuskan para pekerja agar terus berkembang dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Dewasa ini banyak perusahaan yang mencari pekerja yang memiliki sifat loyalitas tinggi serta mampu untuk terus berkembang untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja tersebut (Yusuf, 2018).

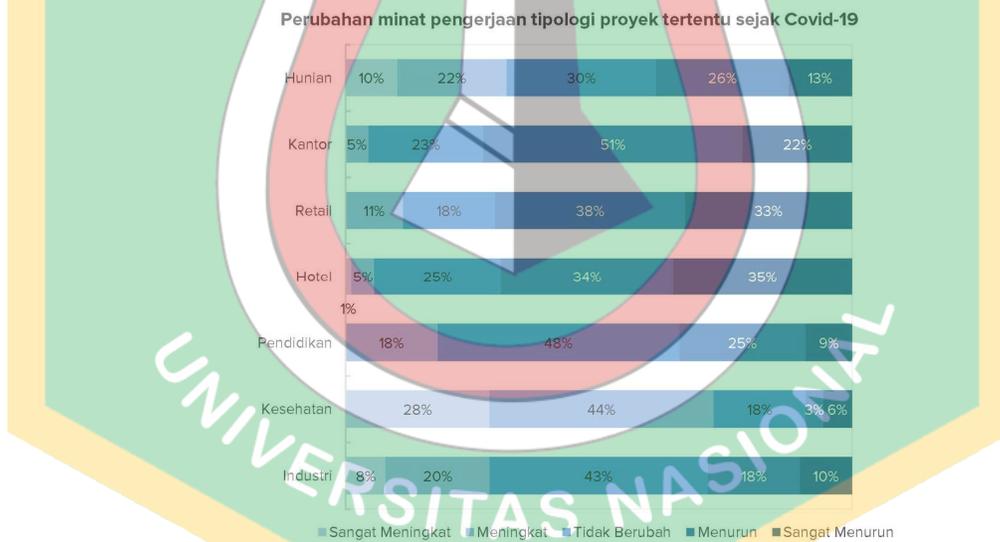
Pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami perlambatan pada pertengahan tahun 2020 karena dampak dari krisis kesehatan dunia yaitu pandemi covid-19. Dimana pandemi covid-19 sangat mempengaruhi perlambatan pada hampir semua aspek PDB yang telah ditargetkan pada awal tahun 2020 sebesar 5,3% diperbarui menjadi sebesar -0,4 – 2,3%. Pada situasi ini perekonomian Indonesia masih dianggap lebih baik dari kinerja negara lain.

Dari sudut pandang biro konsultan interior pandemi covid-19 memiliki dampak yang cukup signifikan pada beberapa jenis pekerjaan konstruksi. Dampak tersebut dapat dilihat pada jenis pekerjaan konstruksi komersial seperti kantor, hotel dan retail, dampak pada jenis pekerjaan ini imbas dari kebijakan pemerintah akan himbuan menjaga jarak atau physical distance yang menyebabkan penurunan permintaan yang signifikan.

Menariknya, pada jenis pekerjaan konstruksi kesehatan tidak mengalami dampak yang negatif, justru sebaliknya mengalami peningkatan yang sangat signifikan akibat kurangnya fasilitas kesehatan untuk memenuhi kebutuhan akan ruang kesehatan dalam menangani pasien covid-19.



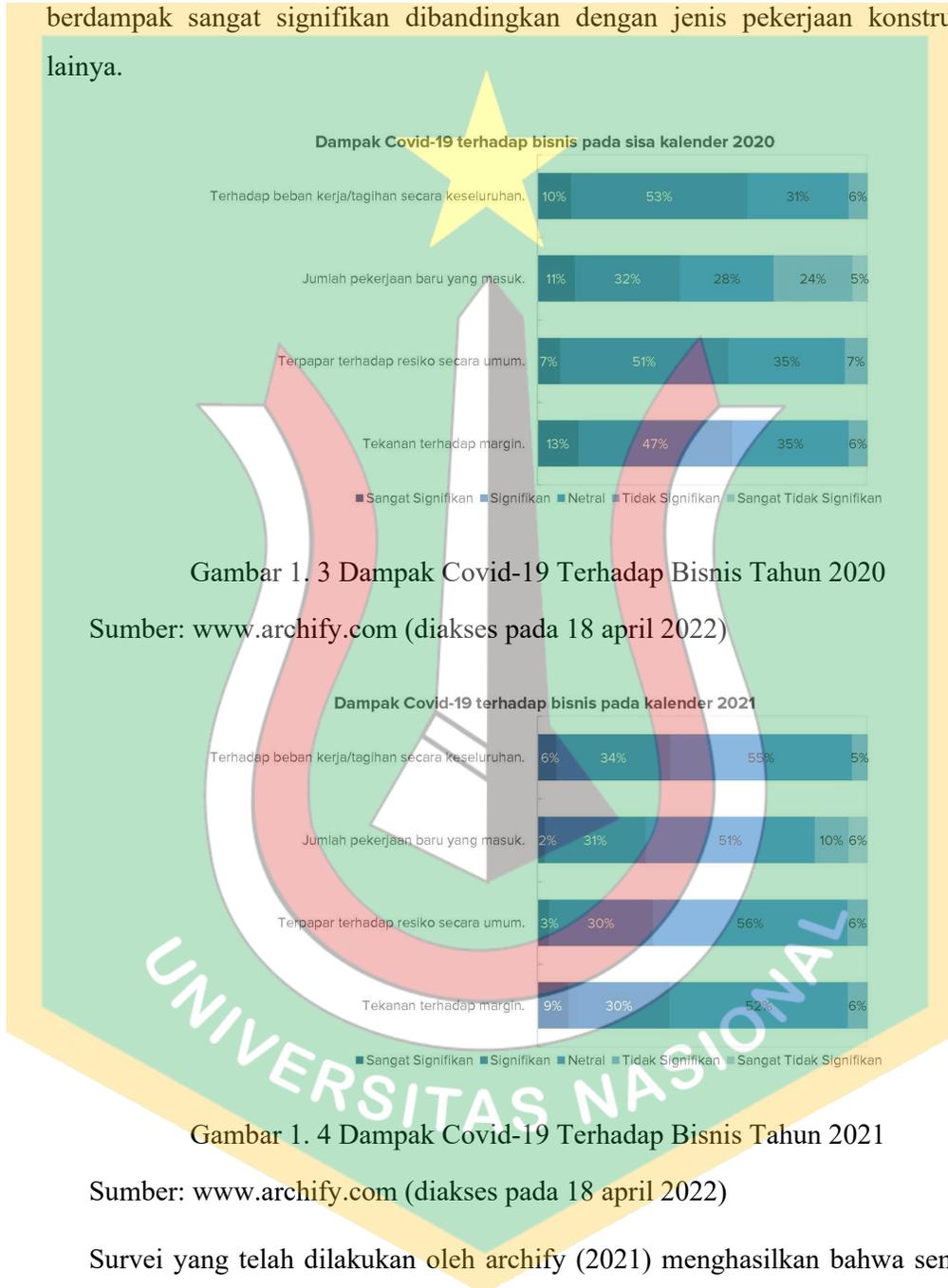
Gambar 1. 1 Pengaruh Covid-19 Terhadap Proyek
 Sumber: www.archify.com (diakses pada 18 april 2022)



Gambar 1. 2 Perubahan Minat Pengerjaan Sejak Covid-19
 Sumber: www.archify.com (diakses pada 18 april 2022)

Begitu pula dengan jenis pekerjaan konstruksi hunian, industri dan pendidikan dampak yang bisa dilihat tidak terlalu signifikan, yang menyebabkan hal ini terjadi

adalah jenis pekerjaan ini yang bersifat jangka panjang dan merupakan kebutuhan utama dengan kemungkinan tinggi tetap akan mengalami peningkatan permintaan, maka dengan hal tersebut justru jenis pekerjaan konstruksi retail dan restoran yang berdampak sangat signifikan dibandingkan dengan jenis pekerjaan konstruksi lainnya.



Gambar 1. 3 Dampak Covid-19 Terhadap Bisnis Tahun 2020

Sumber: www.archify.com (diakses pada 18 april 2022)

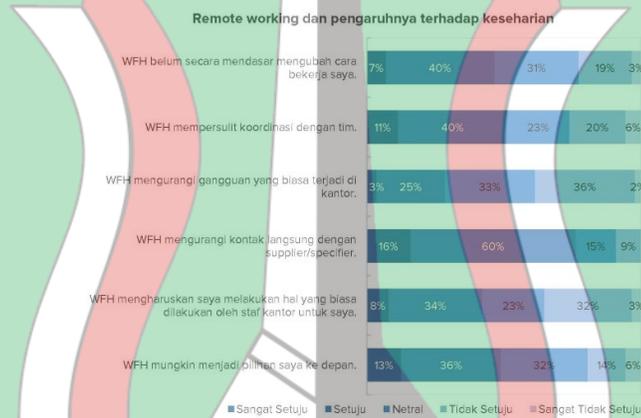
Gambar 1. 4 Dampak Covid-19 Terhadap Bisnis Tahun 2021

Sumber: www.archify.com (diakses pada 18 april 2022)

Survei yang telah dilakukan oleh archify (2021) menghasilkan bahwa semua desainer interior setuju akan dampak pandemi terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Akan tetapi banyak yang berpendapat bahwa kondisi ini tidak akan

bertahan lama dan memperkirakan pada tahun 2021 kinerja biro konsultan interior akan membaik.

Rutinitas yang selalu dilakukan desain interior seperti berinteraksi, berkumpul serta melakukan perjalanan bisnis sudah tidak dilakukan lagi akibat dampak pandemi dan penerapan kebijakan oleh pemerintah tentang menjaga jarak atau *physical distancing* yang bertujuan menghambat penyebaran virus, dari kebijakan tersebut banyak pekerjaan desainer interior yang terhambat akan tetapi hal tersebut tidak menghentikan desainer interior untuk tetap berkarya dan mencari solusi agar dapat beradaptasi dengan situasi yang tengah terjadi.



Gambar 1. 5 *Remote Working* dan Pengaruhnya

Sumber: www.archify.com (diakses pada 18 april 2022)

Dari hasil survei pada gambar 1.5 pada poin WFH atau *work from home* mungkin menjadi pilihan saya ke depan memiliki perolehan nilai sebesar 36% bahwa responden mengatakan setuju untuk menerapkan kegiatan berkerja dari rumah atau di luar kantor pada periode kedepan.

Work from home atau lebih tepatnya dapat kita artikan sebagai bekerja di luar kantor menunjukkan kita bahwa perubahan budaya kerja yang konvensional mengenai tempat kerja. *Flexible working* menjadi sebuah alternatif budaya kerja yang dapat diadaptasi untuk metode bekerja kedepannya, aspek dalam *flexible working* dapat

dibagi menjadi 2 yaitu *flexible working space* dan *flexible working hours* (Driyantini et al., 2020).

Pandiangan (2018) berkata bahwa pada tahun 1970an *flexible working* telah menjadi salah satu pilihan metode bekerja. Tidak sedikit perusahaan yang sekarang menerapkan *flexible working* terutama pada biro konsultan interior dimana pekerja diberikan kebijakan dalam mengatur tempat kerja serta waktu bekerja mereka sendiri, banyak manfaat yang dapat diperoleh dari *flexible working* antara lain mengurangi tingkat stress pada perjalanan menuju tempat kerja, mengurangi konflik antara membagi waktu untuk bekerja dan keluarga, mengurangi jumlah ketidakhadiran pekerja dan lain sebagainya.

Flexible working tidak dapat diterapkan kepada semua pekerja hanya pekerja yang memiliki tingkat kedisiplinan serta inisiatif yang mampu menerapkan metode bekerja seperti ini. *Flexible working* meningkatkan munculnya lebih banyak ide kreatif yang timbul dari suasana kerja yang nyaman, serta memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja yang akan menciptakan komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi yang berkaitan dengan *self efficacy* terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Nugrahani (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa “*Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensi dirinya sendiri dalam melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu”.

Pada pernyataan yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan kesadaran akan potensi yang dimiliki oleh individu terkait dalam menghadapi sebuah tugas yang diberikan kepadanya, *self efficacy* ialah kepercayaan bahwa “saya bisa”. Pekerja yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi akan mengatakan “bahwa saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan ini” dan sebaliknya pekerja yang memiliki tingkat *self efficacy* rendah akan merasa ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan bahkan dapat pula menghindari tanggung jawab tersebut dan diberikan kepada orang lain.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti *flexible working*, kedisiplinan, tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama dan *self efficacy*. Perusahaan harus memperhatikan dengan sangat serius terkait aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan berdampak kepada keuntungan perusahaan.

Sudah banyak penelitian atau kajian terdahulu yang membahas tentang pengaruh apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada penelitian ini :

Penelitian yang telah dilakukan oleh Andre Goni, Lucky O. H. Dotulong dan Merinda H. C. Pandowo (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi” menghasilkan pernyataan bahwa *Self efficacy* “Lingkungan kerja dan Budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara” .

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Andi Triyawan dan Zubdiana El Ummah Fendayanti (2021) dengan judul penelitian “Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Keberlangsungan Perusahaan Jasa Konstruksi” menunjukkan bahwa “Fokus dan keseriusan pemerintah dalam penanggulangan bencana nasional ini, semakin terlihat dan ditegaskan dengan terbitnya Keppres No.11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19”.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hendrik Pandiangan (2018) dengan judul “*Flexible Working Arrangement* dan Pengaruhnya Terhadap *Work Life Balance* pada *Driver* Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta” menunjukkan bahwa “Penerapan jam kerja fleksibel sangat efektif bagi para *driver*, dimana mereka merasa nyaman dan menikmati pekerjaan ini, sehingga lebih produktif, bersemangat dan termotivasi dalam bekerja”.

Lalu yang terakhir yaitu penelitian yang di lakukan oleh Ratri Nugrahani (2013) yang berjudul “Hubungan *Self Efficacy* dan Motivasi Belajar dengan Kemandirian

Belajar Siswa Kelas V SD Negeri Se-Kecamatan Danureja Yogyakarta” menunjukkan bahwa “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan motivasi belajar, hubungan itu menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* dan motivasi belajar, maka semakin tinggi pula kemandirian belajar yang dimiliki oleh siswa”

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut terkait apakah di temukan pengaruh *Flexible Working Space*, *Flexible Working Hours* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja desainer interior, sehingga dalam Tugas Akhir ini penulis mengambil judul :

“PENGARUH *FLEXIBLE WORKING SPACE*, *FLEXIBLE WORKING HOURS* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA DESAINER INTERIOR DI JAKARTA SELATAN”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, penelitian ini berencana meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Flexible Working Space* berpengaruh terhadap kinerja desainer interior di Jakarta Selatan ?
2. Apakah *Flexible Working Hours* berpengaruh terhadap kinerja desainer interior di Jakarta Selatan ?
3. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja desainer interior di Jakarta Selatan ?

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Space* terhadap kinerja desainer interior di Jakarta Selatan?

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Hours* terhadap kinerja desainer interior di Jakarta Selatan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja desainer interior di Jakarta Selatan?

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini serta dapat memberikan sumbangan tentang kajian ilmu pengetahuan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Untuk memperoleh pengetahuan tentang perubahan budaya kerja baru yang terjadi pada era setelah pandemi khususnya terkait pengaruh faktor *flexible working space*, *flexible working hours* dan *self efficacy* terhadap kinerja desainer interior.

2. Manfaat akademis

Pada penelitian ini merupakan suatu bentuk penerapan dari ilmu pengetahuan yang didapat oleh penulis serta untuk menambahkan kajian seputar ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan semoga dapat dimanfaatkan sebagai bahan tambahan untuk penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS NASIONAL