

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komponen vital yang paling penting dalam setiap bisnis, termasuk perusahaan, adalah sumber daya manusia (SDM). SDM suatu perusahaan atau institusi memiliki peran krusial dalam menentukan sejauh mana perusahaan dapat tumbuh dan beradaptasi. Individu-individu yang mengarahkan pelaksanaan proses di lembaga atau organisasi dan menjadi sumber inspirasi utama dalam meraih tujuan, diidentifikasi sebagai sumber daya manusia. Dalam era dimana pemahaman akan pentingnya SDM dalam dunia bisnis semakin meningkat, individu-individu ini dianggap sebagai aset yang paling berharga di antara berbagai sumber daya lainnya. Keistimewaan SDM lebih kuat bila dibandingkan dengan sumber daya organisasi lain seperti barang, jasa, uang, modal, peralatan, dan pasar, karena SDM memiliki posisi yang lebih sentral di dalam struktur perusahaan. (Disadur dari Sumual, halaman 2, 2017).

Proses manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia agar dapat berfungsi secara efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan penerapan prosedur fungsi manajemen yang baik. Tahapan kegiatan yang terlibat dalam pengelolaan SDM mencakup pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Keefektifan penerapan manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan menghindari masalah terkait tenaga kerja.

Tahap pertama dalam proses manajemen SDM adalah pengorganisasian. Pengorganisasian melibatkan strukturisasi tenaga kerja dan pembentukan kelompok kerja yang efisien. Pada tahap ini, tugas dan tanggung jawab individu atau tim ditetapkan dengan jelas. Hal ini membantu memastikan bahwa setiap anggota tim memahami perannya dan kontribusinya terhadap tujuan keseluruhan perusahaan.

Tahap berikutnya adalah pengarahan, di mana manajemen bertanggung jawab untuk memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan. Pengarahan melibatkan komunikasi yang efektif, pembinaan keterampilan, dan pemantauan kinerja secara berkala. Dengan memberikan panduan yang jelas dan dukungan yang memadai, manajemen dapat membantu karyawan mencapai potensi optimal mereka dan merasa terlibat dalam tujuan perusahaan.

Tahap terakhir adalah pengendalian. Pengendalian melibatkan pemantauan dan penilaian kinerja karyawan serta pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Melalui pengendalian yang efektif, perusahaan dapat mengidentifikasi masalah atau ketidakseimbangan dalam kinerja dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya. Hal ini membantu mencegah atau mengatasi masalah seperti kinerja buruk karyawan, tingkat perputaran yang tinggi, dan kekurangan keterampilan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Ketika manajemen SDM tidak dijalankan dengan baik, perusahaan dapat menghadapi sejumlah masalah, seperti kinerja buruk karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Tingkat perputaran

yang tinggi dapat mengakibatkan biaya yang tinggi dalam merekrut dan melatih karyawan baru. Kekurangan keterampilan karyawan dapat membatasi kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan bersaing di pasar. Selain itu, risiko hukum dan risiko kerugian juga dapat meningkat jika manajemen SDM tidak mengikuti pedoman yang tepat.

Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik manajemen SDM yang terbukti efektif. Hal ini melibatkan pengorganisasian yang bijaksana, pengarahan yang memotivasi, dan pengendalian yang terukur. Dengan mengoptimalkan manajemen SDM, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik sambil menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan. (Disadur dari Dessler, 2016: 559)

Salah satu organisasi nasional di Indonesia yang fokus pada isu sosial dan kemanusiaan adalah Palang Merah Indonesia (PMI). Nusa Tenggara Timur (NTT) adalah rumah bagi Kantor Pusat PMI, yang bertanggung jawab atas sejumlah inisiatif sosial dan kemanusiaan seperti mengumpulkan donor darah, mendaftarkan relawan, dan menangani bencana. Organisasi ini juga menyediakan berbagai jenis donasi kemanusiaan, termasuk donasi umum, donasi untuk penanggulangan bencana, donasi dalam bidang kesehatan dan pencegahan wabah penyakit, serta berbagai jenis bantuan lainnya.

Ukuran kualitas kerja adalah efektivitas dan efisiensi kinerja yang diperoleh dari sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi (Jaya et al., 2020: 238). Kualitas kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) menurut Siagian, seperti dijelaskan dalam

Setiawati & Wahyudi (2019: 85), merujuk pada upaya sistematis dalam konteks kehidupan berorganisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Ini mencakup bagaimana individu beroperasi dan berkontribusi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Namun, Markas Palang Merah Indonesia (PMI) di Provinsi Nusa Tenggara Timur mungkin tidak berfungsi secara maksimal untuk sementara waktu karena kualitas kerja karyawan.. Ini bisa terjadi karena seluruh karyawan terlibat dalam membantu Dinas Kesehatan Provinsi dalam upaya pencegahan penyebaran *Covid-19*. Pada periode tersebut, hampir semua karyawan PMI menjadi relawan yang membantu menerima dan menyebarkan informasi terkait *Covid-19*, serta melakukan tugas-tugas khusus untuk mendukung upaya pencegahan. Oleh karena itu, aktivitas rutin di kantor mungkin terganggu dan fokus pekerjaan bergeser ke tugas kemanusiaan yang mendesak.

Emron, Yohny, dan Imas (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses dan dengan kekuatan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi. Karena kemampuan dan pengembangan perusahaan berjalan seiring, semakin besar kemampuan di tempat kerja, semakin tinggi perkembangan perusahaan, dan semakin muda perusahaan, semakin banyak tujuan yang dapat dicapai.

Kompetensi (dalam bidang Teknologi) yang dipakai pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT *pasca covid-19* pada waktu itu

dengan mengaktifkan *Hotline Center* dan bekerja sama dengan relawan. *Hotline Center* bertugas untuk menerima informasi dari masyarakat yang kesulitan mendapatkan informasi tentang penyebaran *covid-19*, menerima masukan dari masyarakat terkait dengan kebutuhan darah untuk pasien *covid*, dan melakukan *update* setiap hari serta menyiarkan informasi tentang pencegahan *covid-19*. Pada waktu itu juga karyawan pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT melakukan sosialisasi di 54 kelurahan kota Kupang dan bekerja sama dengan media baik media cetak, media elektronik dan radio untuk menyiarkan berita tentang pencegahan *covid-19*.

Fleksibilitas kerja, sesuai dengan studi oleh Carlos et al. (dikutip dalam Wicaksono, 2019), mengacu pada keputusan yang dibuat oleh manajer sumber daya manusia mengenai kemungkinan fleksibilitas yang ditawarkan oleh organisasi baik dalam konteks formal maupun informal. Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja mencakup berbagai aspek, seperti jadwal kerja, lokasi kerja, dan jam kerja, yang bisa menjadi bagian dari kebijakan kerja yang diterapkan. Carlos juga menjelaskan bahwa waktu fleksibel mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur kapan dan di mana mereka bekerja, baik secara formal maupun informal, sehingga memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Fleksibilitas kerja dapat berupa kebijakan resmi dan juga praktik-praktik yang diberlakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sanusi et al. (yang dirujuk dalam Sanusi, 2019), konsep fleksibilitas kerja juga mencakup kemampuan anggota organisasi untuk mengatur lamanya jam kerja sesuai dengan lokasi

kerjanya di luar tempat kerja utama. Konsep ini disebut sebagai fleksibilitas waktu. Dengan adanya fleksibilitas waktu, karyawan memiliki kemampuan untuk lebih banyak mengontrol jadwal kerja mereka, termasuk kesempatan untuk bekerja dari lokasi lain selain kantor pusat. Jenis fleksibilitas di tempat kerja seperti ini dapat memberikan berbagai manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Secara keseluruhan, fleksibilitas kerja adalah konsep yang penting dalam dunia kerja modern. Ini melibatkan kebijakan dan praktik yang memungkinkan karyawan untuk mengatur jadwal, lokasi, dan jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan mereka dan tuntutan pekerjaan. Fleksibilitas kerja dapat membantu meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, produktivitas, dan kepuasan karyawan, sambil juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal daya tarik dan retensi karyawan.

Fleksibilitas kerja pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT secara efektif tetapi tidak efisien. Efisien ini dimaksudkan bahwa Provinsi NTT ini adalah wilayah kepulauan, setiap wilayah itu punya keterbatasan masing-masing sehingga akses jaringan tidak sama rata. Hal ini menyebabkan kurangnya informasi yang didapatkan oleh masyarakat terkait informasi mengenai *covid-19*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini pada tahun 2017 tentang pengaruh spesialisasi pekerjaan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel pemoderasi di PT, menunjukkan temuan menarik mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa baik spesialisasi

pekerjaan maupun fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Spesialisasi pekerjaan merujuk pada pembagian tugas yang khusus dan fokus pada tugas tertentu dalam lingkup pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki spesialisasi pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan keahlian mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Spesialisasi pekerjaan yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karena karyawan dapat fokus pada tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Di sisi lain, fleksibilitas kerja juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja memberikan karyawan kesempatan untuk mengatur jadwal kerja mereka dengan cara yang lebih cocok dengan kebutuhan dan preferensi individu. Kemampuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa kebahagiaan kerja berfungsi sebagai variabel pemoderasi. Ini berarti bahwa kebahagiaan kerja dapat mempengaruhi atau memodifikasi hubungan antara spesialisasi pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, kebahagiaan kerja dapat memperkuat pengaruh positif dari spesialisasi pekerjaan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti spesialisasi pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan kebahagiaan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan yang baik terhadap aspek-aspek ini dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eunike Allinda Gunawan, Kezia Sarah Abednego, dan Deborah C. Widjaja pada tahun 2017 membahas dampak fleksibilitas jadwal terhadap niat keluar dari Surabaya Plaza Hotel dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa hubungan penting antara variabel-variabel yang diteliti.

Pertama, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan. Ini sejalan dengan konsep bahwa kepuasan kerja yang tinggi sering kali terkait dengan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan perusahaan, sehingga mengurangi kemungkinan niat keluar.

Kedua, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap fleksibilitas jadwal. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung mengalami fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja

mereka. Kepuasan kerja yang tinggi mungkin memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan kebijakan fleksibilitas jadwal yang ditawarkan oleh perusahaan.

Ketiga, penelitian ini menemukan bahwa fleksibilitas jadwal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat keluar. Meskipun mungkin terdengar kontradiktif pada awalnya, ini bisa dijelaskan dengan asumsi bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas jadwal yang lebih tinggi mungkin memiliki peluang yang lebih besar untuk mengeksplorasi opsi pekerjaan lain atau kesempatan yang lebih baik. Faktor ini dapat mempengaruhi niat keluar mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang menarik tentang bagaimana hubungan antara fleksibilitas jadwal, kepuasan kerja, dan niat keluar. Kepuasan kerja tampaknya menjadi faktor kunci dalam mengurangi niat keluar, tetapi adopsi fleksibilitas jadwal perlu dikelola secara hati-hati untuk memahami implikasinya terhadap karyawan. Fleksibilitas jadwal yang berlebihan mungkin memiliki dampak yang tidak diinginkan terhadap niat keluar. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan dengan cermat bagaimana mengelola dan mengimbangi kepuasan kerja dan fleksibilitas jadwal dalam upaya meminimalkan *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pelayanan di Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT, terlihat bahwa organisasi tersebut tidak berjalan seefisien mungkin karena kurangnya fleksibilitas kerja sehingga tidak memungkinkan untuk beroperasi mampu mendukung semua pekerjaan. Ditanya dampak peningkatan kompetensi

teknologi di Markas PMI di Provinsi NTT. Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT sudah sering dilakukan, baik itu yang dilakukan oleh Markas sendiri maupun dilakukan secara mandiri atau yang dilakukan Palang Merah Indonesia (PMI) pusat secara nasional, namun peningkatan kompetensi khusus dalam bidang teknologi pada markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT belum maksimal karena ada hambatan-hambatan teknis, kekurangan alat pendukung, dan sumber daya manusia (SDM).

Kajian lebih lanjut penulis tentang **“Pengaruh Peningkatan Kompetensi (Dalam Bidang Teknologi) dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan *Pasca Covid-19* Pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT”** dipandang perlu mengingat adanya pembenaran yang diberikan dalam informasi di atas dan temuan penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Konteks masalah ini mencakup berbagai aspek terkait dengan kualitas kerja, peningkatan kompetensi dalam bidang teknologi, dan fleksibilitas kerja di Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Berdasarkan konteks ini, rumusan masalah yang mungkin diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran Kualitas Kerja, Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi), dan Fleksibilitas Kerja pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT?

Pertanyaan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang keadaan kualitas kerja, tingkat peningkatan kompetensi karyawan dalam

bidang teknologi, serta tingkat fleksibilitas kerja yang ada di Markas PMI Provinsi NTT. Ini melibatkan pengumpulan data mengenai bagaimana karyawan menilai kualitas kerja mereka, sejauh mana peningkatan kompetensi teknologi terjadi, dan sejauh mana fleksibilitas kerja diterapkan.

- b. Apakah Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi) dan Fleksibilitas Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT?

Pertanyaan ini mencoba untuk menilai dampak secara parsial dari variabel peningkatan kompetensi dan fleksibilitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan di Markas PMI Provinsi NTT. Analisis ini akan membantu memahami seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kualitas kerja dan apakah pengaruh ini signifikan secara statistik.

- c. Apakah Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi) dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT?

Pertanyaan ini menguji dampak simultan atau bersama-sama dari variabel peningkatan kompetensi dan fleksibilitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menilai apakah kombinasi dari kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja.

Dengan merumuskan pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian akan dapat lebih terarah dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang situasi di Markas PMI Provinsi NTT terkait dengan kualitas kerja, peningkatan kompetensi, dan fleksibilitas kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai, yang meliputi:

- a. Untuk mengetahui gambaran Kualitas kerja, Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi), dan Fleksibilitas Kerja pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT).

Tujuan ini bertujuan untuk menggambarkan secara komprehensif kondisi kualitas kerja yang ada di Markas PMI Provinsi NTT, sejauh mana peningkatan kompetensi dalam bidang teknologi tercapai, serta tingkat fleksibilitas kerja yang diterapkan di dalam organisasi. Informasi ini akan membantu memahami kondisi awal dari variabel-variabel yang akan diuji pengaruhnya terhadap kualitas kerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui apakah Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi) dan Fleksibilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT.

Tujuan ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh dari peningkatan kompetensi dalam bidang teknologi dan fleksibilitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil dari analisis ini akan memberikan pemahaman tentang apakah masing-masing variabel memiliki pengaruh

signifikan terhadap kualitas kerja secara terpisah.

- c. Untuk mengetahui apakah Peningkatan Kompetensi (dalam bidang Teknologi) dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi NTT.

Tujuan ini bertujuan untuk menguji dampak bersama-sama dari peningkatan kompetensi dalam bidang teknologi dan fleksibilitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan menguji pengaruh simultan, tujuan ini akan membantu memahami apakah kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja.

Dengan merumuskan tujuan-tujuan ini, penelitian akan dapat fokus pada pencapaian hasil yang spesifik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan. Tujuan-tujuan ini juga akan membantu mengarahkan analisis dan interpretasi hasil penelitian dengan lebih terstruktur dan sistematis.

1.4 Manfaat Penelitian

Keuntungan-keuntungan yang diharapkan dihasilkan dari penelitian ini sangat penting dalam memberikan dampak positif bagi Markas Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) serta bagi penelitian lain dalam bidang yang sama. Beberapa keuntungan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Markas PMI Provinsi NTT:
 - Informasi Mendalam: Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana peningkatan kompetensi dalam

bidang teknologi dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam konteks pasca *Covid-19*. Informasi ini akan memberikan pandangan yang lebih jelas kepada manajemen tentang area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki dalam hal pengembangan kompetensi dan fleksibilitas kerja.

- Dasar Keputusan: Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi manajemen Markas PMI Provinsi NTT untuk mengambil keputusan yang lebih terinformasi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi teknologi bagi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu manajemen dalam mengimplementasikan strategi fleksibilitas kerja yang lebih efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi.

b. Bagi Penelitian Lain:

- Referensi dan Sumber Informasi: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa atau ingin mendalami lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam konteks perubahan lingkungan kerja pasca *Covid-19*. Hal ini akan membantu dalam mengembangkan wawasan dan pemahaman yang lebih luas tentang topik ini.
- Pengembangan Penelitian Selanjutnya: Temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi titik awal untuk penelitian lanjutan yang mungkin menggali variabel lain yang memiliki dampak terhadap kualitas kerja

karyawan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dan implikasi dari perubahan lingkungan kerja yang lebih luas.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi penting dalam memperdalam pemahaman tentang hubungan antara peningkatan kompetensi teknologi, fleksibilitas kerja, dan kualitas kerja karyawan dalam konteks perubahan lingkungan kerja yang diinduksi oleh pandemi *Covid-19*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan berharga bagi perusahaan atau organisasi lain dalam menghadapi tantangan dan dinamika baru dalam dunia kerja *pasca pandemi*.