

**PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID 19
(Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Bandung)**

***THE EFFECT OF WORK FROM HOME ON EMPLOYEE WORK
MOTIVATION DURING THE COVID 19 PANDEMIC
(Study at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Soekarno Hatta Branch)***

Dewi Nurhasanah¹, Alex Winarno²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

dewinurhasanah@student.telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mencari data-data yang berhubungan dengan *Work From Home* terhadap motivasi kerja karyawan yang diberikan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Work From Home* terhadap motivasi kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung selama pandemic COVID 19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non – probability sampling jenis sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 29 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial di dapat bahwa variabel *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung.

Kata kunci : *Work From Home*, Motivasi kerja karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research was conducted to find data related to Work From Home on employee work motivation given at BPJS Ketenagakerjaan Soekarno Hatta Bandung branch. The purpose of this study was to find out and analyze how the effect of Work From Home on employee motivation at BPJS Ketenagakerjaan Soekarno Hatta Bandung branch during the COVID 19 pandemic. This study used a quantitative method with descriptive - causality research. Sampling was carried out using a non-probability sampling method of saturated sampling, with a total of 29 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of partial hypothesis testing, it can be found that the Work From Home variable has a significant effect on employee work motivation at the BPJS Ketenagakerjaan Soekarno Hatta Bandung branch.

Keywords : Work From Home, Employee work motivation, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Dampak dari sisi ekonomi dirasakan oleh beberapa perusahaan karena terganggunya aktivitas masyarakat oleh virus COVID 19 berpengaruh kepada keberlangsungan perusahaan. Perekonomian secara global turut berdampak termasuk perekonomian di Indonesia yang mengalami kontraksi. Kondisi tersebut sangat dirasakan oleh beberapa perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan menerapkan kebijakan pemutusan kerja atau PHK terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan keberlangsungannya.

Dalam upaya mencegah penyebaran COVID 19 secara cepat, pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sebagai tindak lanjut dari kebijakan PSBB, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH). Salah satu perusahaan yang menerapkan WFH dan memiliki dampak faktor motivasional kepada pegawai adalah BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung. Faktor motivasional pegawai di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung yang dipengaruhi oleh kebijakan WFH tersebut diperkuat oleh hasil prakuesioner berbentuk *Google Form* yang telah disebar oleh peneliti. Berikut tabel hasil prakuesioner penelitian :

TABEL 1.1
PRAKUESIONER PENELITIAN PENGUKURAN EFEKTIVITAS WFH

No	Pertanyaan	Respon den	SS	S	CS	TS	STS	Persen Tase
1	Fasilitas yang diberikan oleh kantor dapat memudahkan pekerjaan saya selama WFH	29	0	11 (37%)	0	19 (63%)	0	29 (100%)
2	WFH dapat menurunkan sosialisasi saya dengan karyawan lain	29	6 (20%)	10 (33%)	0	10 (33%)	4 (13%)	29 (100%)

3	Selama WFH pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	29	0	16 (53%)	0	14 (47%)	0	29 (100%)
4	Saya merasa WFH lebih efektif daripada offline	29	8 (27%)	14 (47%)	0	4 (13%)	4 (13%)	29 (100%)
5	Jam kerja saya menjadi tidak teratur selama WFH	29	5 (17%)	9 (30%)	0	11 (37%)	5 (17%)	29 (100%)

Sumber : Data Olahan Penulis, Januari 2021

Dari hasil prakuesioner pada tabel 1.1 disimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta terkait pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Dapat dilihat indikator yang paling mendominasi yaitu pada indikator yang menyatakan bahwa WFH lebih efektif daripada offline sebanyak 74% dan yang mendominasi untuk indikator negatif dengan jumlah sebanyak 43% pegawai tidak setuju yaitu WFH dapat menurunkan sosialisasi dengan karyawan lain.

Di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung, karena kondisi pandemi yang mengharuskan beberapa karyawan melakukan WFH yang secara otomatis harus dapat membagi waktu lebih ekstra antara keluarga dan pekerjaan. Ketika WFH karyawan harus dapat menjaga mental mereka selama bekerja di rumah dan menghadapi virus COVID 19 menjadi kepedulian BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung.

TABEL 1.2
PRAKUESIONER PENGUKURAN MOTIVASI PEGAWAI SELAMA PANDEMI

No	Pertanyaan	Respon den	SS	S	CS	TS	STS	Persen Tase
1	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	30	12 (40%)	16 (53%)	0	1 (3%)	1 (3%)	30 (100%)
2	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk	30	6 (20%)	10 (33%)	0	10 (33%)	4 (13%)	30 (100%)

	menduduki posisi tertentu							
3	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi	30	23 (77%)	7 (23%)	0	0	0	30 (100%)
4	Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	30	7 (23%)	12 (40%)	0	11 (37%)	0	30 (100%)
5	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya	30	7 (23%)	18 (60%)	0	0	5 (17%)	30 (100%)

Sumber : Data Olahan Penulis, Januari 2021

Dari hasil prakuesioner pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau antar karyawan benar adanya, dan di dominasi pada indikator yang menyatakan bahwa pegawai bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan ekonomi dengan persentase sebanyak 95%.

Berdasarkan uraian diatas tentang WFH dan motivasi kerja karyawan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui seberapa besar pengaruh WFH terhadap motivasi kerja karyawan dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work From Home Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Selama Pandemi COVID 19 (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung)”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh WFH terhadap motivasi kerja karyawan selama pandemi COVID 19 di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung.

1. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut [1] sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di daya gunakan oleh sebuah organisasi.

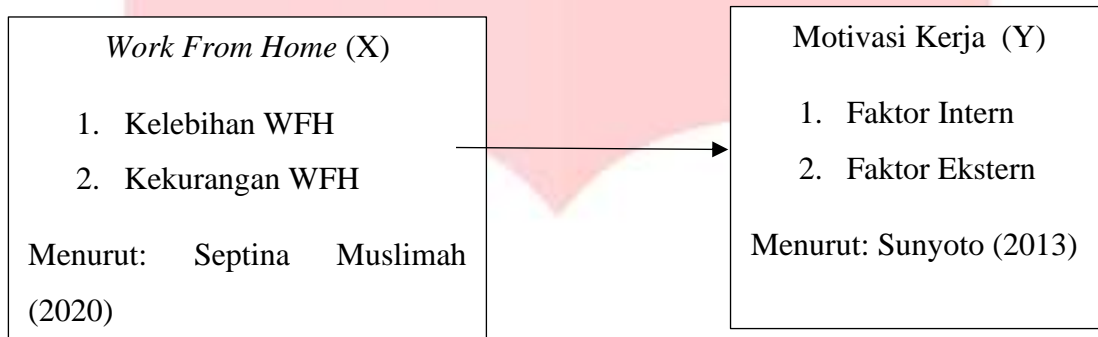
2.2 Work From Home

Menurut [2] *Work From Home* (WFH) yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya WFH diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor.

2.3 Motivasi

Menurut [3] motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran
Sumber : Hasil Pengolahan Data, Desember 2020

2. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut [4] populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung yaitu sebanyak 29 orang.

Menurut [5] sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang dianggap bisa mewakili seluruh populasi. Menurut [6] teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut [7] merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas

TABEL 3.1
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL WORK FROM HOME (WFH)

Item	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Kesimpulan
------	----------------	---------------	---------	------------

1	0,626	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,612	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,691	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,519	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,436	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,551	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,541	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,655	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,421	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,577	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,433	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang telah diolah dari kuesioner, 25 Maret 2021

Uji validitas menggunakan sampel 29 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat r_{hitung} dan r_{tabel} yang didapat rata-rata diatas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel *Work From Home* (WFH) ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$.

TABEL 3.2
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
1	0,747	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,599	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,493	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,532	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,720	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,644	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,672	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,668	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,705	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,731	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,813	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,722	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,805	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,734	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,849	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,865	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang telah diolah dari kuesioner, 25 Maret 2021

Uji validitas menggunakan sampel 29 responden dan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga didapat r_{hitung} dan r_{tabel} yang didapat rata-rata diatas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel motivasi kerja ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 20. Adapun hasil dari output SPSS sebagai berikut :

TABEL 3.3

UJI RELIABILITAS

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item
0,869	29

Sumber : Data yang telah diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai dari Alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini adalah reliabel.

3.4 Teknik Analisis Data

- a. Analisis Deskriptif
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Analisis regresi Linier Sederhana
- d. Pengujian Hipotesis

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**4.1 Hasil Analisis Deskriptif****Deskriptif Variabel *Work From Home***

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi kuesioner variabel WFH pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung yang berjumlah 29 responden.

TABEL 4.1
ANALISIS DESKRIPTIF WFH

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	1	2	3	4	5					
Pekerjaan saya lebih mudah terorganisir dengan cara WFH		1	11	13	4	29	107	3.69	74%	cukup baik
Saya merasa WFH lebih efektif daripada offline		8	3	12	6	29	103	3.55	71%	cukup baik
Selama WFH saya dapat manage waktu dengan baik		1	6	17	5	29	113	3.90	78%	cukup baik
Selama WFH pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			12	10	7	29	111	3.83	77%	cukup baik
WFH dapat meningkatkan kerja saya sebagai karyawan BPJS		1	8	15	5	29	111	3.83	77%	cukup baik
Ketika WFH saya menetapkan waktu kerja yang fleksibel sama seperti ketika bekerja di kantor			8	16	5	29	113	3.90	78%	cukup baik
Selama WFH saya menjadi lebih banyak momen bersama keluarga tanpa mengganggu pekerjaan		2	5	14	8	29	115	3.97	79%	cukup baik
Saya jadi mempunyai waktu yang lebih banyak untuk keluarga terutama untuk anak		2	5	18	4	29	111	3.83	77%	cukup baik
Terlalu lama menghabiskan waktu bersama keluarga bisa menimbulkan masalah yang berujung pertengkaran	4	21	1	2	1	29	62	2.14	43%	tidak baik
Selama WFH saya dapat berbagi tanggung jawab dengan keluarga untuk mengurus rumah	2	2	7	15	3	29	102	3.52	70%	cukup baik
Selama WFH saya memiliki ruangan tersendiri untuk bekerja agar tidak terganggu oleh keluarga dan bisa fokus dalam bekerja		2	3	16	8	29	117	4.03	81%	baik
TOTAL WFH							1165	3.65	73%	cukup baik

Sumber: Data yang telah diolah, 23 Maret 2021

Dari data yang telah diolah pada tabel diatas diperoleh persentasi jawaban responden sebesar 73% yang artinya jawaban responden termasuk kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup puas terhadap kebijakan *Work From Home* (WFH).

Deskripsi Motivasi Kerja

TABEL 4.2
ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
	1	2	3	4	5					
Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan		1	4	15	9	29	119	4.10	82%	baik
Masalah keluarga yang saya hadapi tidak berpengaruh pada pekerjaan saya			4	19	6	29	118	4.07	81%	baik
Saya bekerja untuk mendapatkan posisi yang lebih baik		4	4	14	7	29	111	3.83	77%	cukup baik
Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini diakui oleh instansi			2	10	17	29	131	4.52	90%	sangat baik
Saya mendapatkan dorongan umumnya untuk mendapatkan penghargaan dari instansi		5	6	16	2	29	102	3.52	70%	cukup baik
Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu		9	6	10	4	29	96	3.31	66%	cukup baik
Saya merasa fasilitas yang disediakan kantor sudah cukup mendukung kegiatan kerja		1	6	17	5	29	113	3.90	78%	cukup baik
Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan			5	14	10	29	121	4.17	83%	baik
Saya merasa senang karena karyawan di instansi ini bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik			2	18	9	29	123	4.24	85%	baik
Karena prestasi yang saya miliki, saya mendapatkan kompensasi yang setimpal			6	19	4	29	114	3.93	79%	cukup baik
Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada karyawannya yang WFH/WFO		1	3	17	8	29	119	4.10	82%	baik
Pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam bekerja		2	2	18	7	29	117	4.03	81%	baik
Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan			4	18	7	29	119	4.10	82%	baik
Saya mendapatkan jaminan keamanan dan ketenangan selama bekerja dari pimpinan saya		1	3	19	6	29	117	4.03	81%	baik
Saya selalu berkomunikasi dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas			2	18	9	29	123	4.24	85%	baik
Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tim			3	18	8	29	121	4.17	83%	baik
Total Motivasi Kerja							1864	4.02	80%	baik

Sumber: Data yang telah diolah, 23 Maret 2021

Dari data yang telah diolah pada tabel diatas diperoleh persentasi jawaban responden sebesar 80% yang artinya jawaban responden termasuk kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh instansi.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian dengan analisis statistic *one-Sample Kolmogrov-Smirnov test* dan *Probability Plot* menghasilkan pengujian normalitas sebagai berikut:

TABEL 4.3
HASIL UJI NORMALITAS

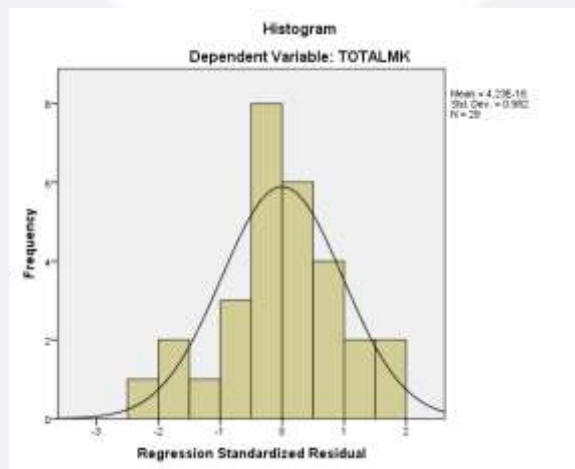
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		29
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7.49489443
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.125
	<i>Positive</i>	.092
	<i>Negative</i>	-.125
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.674
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.754
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: Data yang telah diolah, 14 September 2020

Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui data tersebut normal atau tidaknya, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual normal
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak normal

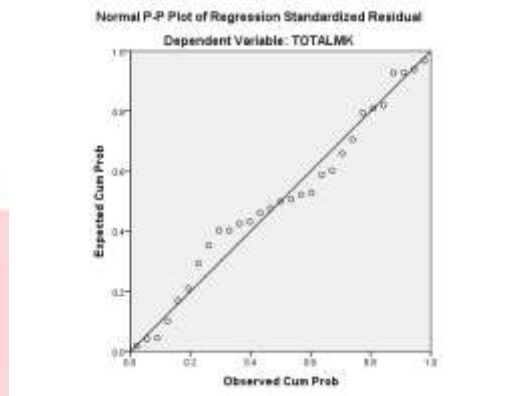
Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa hasil ASYMP. Sig. (2-tailed), 0,754 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Sumber: Data yang telah diolah, 14 September 2021

Dari gambar diatas menunjukkan bentuk grafik pada grafik histogram tersebut membentuk lonceng atau simetris. Hal ini dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja telah lulus uji normalitas.



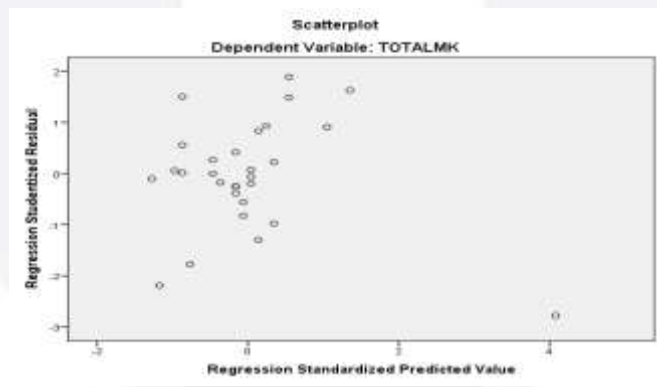
Gambar 4.2 Grafik Residual

Sumber: Data yang telah diolah, 14 September 2020

Dari gambar diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat dikatakan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Priyanto (2011:296) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara menguji adanya heteroskedastisitas dengan melalui metode *Scatterplot*, dengan mengamati pola titik-titiknya. Jika titik-titik pada *Scatterplot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:



Gambar 4.3 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data yang telah diolah, 14 September 2021

4.3 Uji Kualitas Data

Uji Regresi Linier Sederhana

Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana dapat mengacu pada dua hal, yaitu :

TABEL 4.3
UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2.487	1	2.487	13.532	.001 ^b
	Residual	4.962	27	.184		
	Total	7.748	28			

Sumber: Data yang telah diolah

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa nilai F hitungnya adalah 13.532 dengan tingkatan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel *Work From Home* atau dengan kata lain ada pengaruh variabel *Work From Home* (X) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *Work From Home* terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan maka perlu dilakukan uji t.

TABEL 4.6
HASIL UJI PARSIAL

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	1.154	.815		1.416	.168
	<i>Work From Home</i>	.962	.261	.578	3.679	.001

a. *Dependent Variable: Motivasi Kerja*

Sumber: Data yang telah diolah dari kuesioner

Dari hasil analisis menggunakan SPSS 20 diperoleh Thitung variable *Work From Home* sebesar $3,679 > T_{tabel} 2,052$ dan probabilitas (sig) ternyata $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain *Work From Home* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung. Jika dimasukkan ke dalam rumus $Y = a + bX + e$ dengan diketahui Y merupakan motivasi kerja, a dengan nilai 1.154 dan b dengan nilai 0,962 maka menghasilkan persamaan $Y = 1.154 + 0,962X + e$. jika variabel WFH meningkat sebesar satu-satuan dan konstanta (a) adalah 0, maka motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung meningkat sebesar 1.154. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang diberikan berdampak positif bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang sedang melakukan

WFH, sehingga semakin banyak motivasi kerja yang diberikan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung, maka semakin tinggi motivasi yang didapat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan selama WFH.

4. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan :

1. Kesimpulannya bahwa WFH berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung.
2. Kesimpulannya bahwa WFH secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. Kesimpulannya yaitu karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung lebih menyukai WFH daripada offline karena mempunyai waktu yang lebih banyak untuk keluarga dan bekerja lebih efektif.

Referensi:

- [1] Sutrisno, Edy Prof.Dr.H.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana
- [2] Septina Muslimah. (2020, 26 Maret). *Pengertian Work from Home (WFH) dan Tipsnya*. Diambil dari <https://www.jurnal.id/id/blog/wfh-pengertian-dan-tipsnya/>. (Akses : 8 Februari 2021)
- [3] Duha, Rimotius.(2020).*Motivasi Untuk Kerja*.Yogyakarta:Deepublish
- [4] Sugiyono, P.D.(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- [5] Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik.(2015).*Dasar Metodologi Penelitian*.Yogayakarta:Literasi Media Publishing
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- [7] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta