

Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan PT.Linkaja

The Effect Of Work From Home On The Performance Of PT.Linkaja Employees

Adithya Taufik Kurniawan¹, Bachruddin Saleh Luterlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, adittaufik@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddin_saleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Bekerja dari rumah merupakan strategi yang diambil pemerintah Indonesia sebagai upaya untuk mencegah penyebaran virus COVID 19 namun ada banyak factor penghambat pelaksanaan *WFH* yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT.LinkAja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh sebanyak 50 responden karyawan PT.LinkAja. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel *Work From Home* berada pada kategori baik dengan nilai persentase sebesar 81,93% variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan nilai persentase sebesar 76,95%. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 68,6% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci-*work from home*, kinerja karyawan.

Abstract

Working from home is a strategy taken by the Indonesian government as an effort to prevent the spread of the COVID-19 virus, but there are many factors that hinder the implementation of WFH that can directly affect employee performance. So this study aims to determine and analyze the effect of work from home on the performance of PT LinkAja employees. The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was carried out by using a saturated sampling technique to as many as 50 respondents from PT.LinkAja employees. While the data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results based on descriptive analysis showed that the work from home variable was in the good category with a percentage value of 81.93%, the employee performance variable was in the good category with a percentage value of 76.95%. Based on regression analysis, it shows that the work from home variable has a significant effect on employee performance with a magnitude of 68.6% and the rest is influenced by other factors not examined in this study

Keywords-*work from home*, *employee performance*.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal Maret 2020, Indonesia mulai terkena *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Penyebaran virus ini sangat cepat dan masif, sehingga pemerintah melakukan segala hal untuk mencegah laju penyebaran virus. Salah satu usaha pemerintah yang di lakukan yaitu membatasi pergerakan penduduk. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerapkan sistem kerja baru kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu pemerintah Indonesia membuat peraturan *Social Distancing* atau yang kita kenal jaga jarak dengan satu dan yang lain

agar memutus rantai penularan virus Covid-19. Pada masa ini pula membuat semua kegiatan termasuk pendidikan ataupun kegiatan pekerjaan terkena dampaknya..

Bekerja dari rumah merupakan strategi yang diambil pemerintah Indonesia sebagai upaya untuk mencegah penyebaran virus COVID 19 yang pada awalnya terjadi di Wuhan, dan akhirnya menjadi penularan secara masif dari orang ke orang. Namun, cara penularan virus COVID 19 justru membuat masalah pandemi yang lain, yaitu berupa gangguan psikologis seperti depresi, kecemasan, stress, paranoid, psikosomatis dan sebagainya. Oleh karena itu WFH membuat orang menjadi bosan di rumah, karena tidak memiliki kegiatan yang bermakna, tidak bisa mengekspresikan diri dan sebagainya. Sehingga perlu bagi seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi *Work From Home* yang berkepanjangan. *Work From Home* masih menjadi hal yang asing bagi banyak masyarakat di awal tahun 2020. Data Badan Pusat Statistik per 1 juni 2020 mencatat sebanyak 39,09% pekerja menggunakan *Work From Home* sejak awal di tetapkan pandemi COVID 19, sementara itu, sebanyak 34,76 lainnya bekerja dari rumah dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu..

Dalam dunia kerja, praktik *Work From Home* (WFH) selama ini lebih banyak diterapkan pada perusahaan berbasis Teknologi Informasi (TI) atau *start-up* dan cenderung didominasi oleh pegawai generasi milenial. Kemajuan teknologi telah berkontribusi besar terhadap meningkatnya popularitas kerja *remote*/jarak jauh yang menyebabkan semua pekerjaan menjadi lebih terasa mudah dilakukan dari sebelumnya. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa di era *modern* ini keseimbangan kerja yang baik adalah kunci untuk mendapatkan produktivitas yang optimal. Yaitu fleksibilitas kerja, generasi milenial menunjukkan bahwa pilihan kerja yang lebih *fleksibel* lebih diprioritaskan dibandingkan dengan pekerjaan penuh waktu. Para staf ingin bekerja untuk hasil dan bukan lagi jumlah jam kerja atau dimana harus bekerja. Penerapan metode WFH tidak serta merta dapat berhasil mencapai target organisasi, perlu manajemen yang baik dalam mengelola praktik WFH.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana pun tidak terkecuali bagi PT.LinkAja, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan, salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan intelektual dan emosional yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan pada PT LinkAja**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan *Work From Home* di kantor LinkAja ?
2. Bagaimana kinerja karyawan LinkAja ?
3. Bagaimana pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan di kantor LinkAja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan *Work From Home* di kantor LinkAja.
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan LinkAja
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan di kantor Link

II. TINJAUAN PUSTAKA

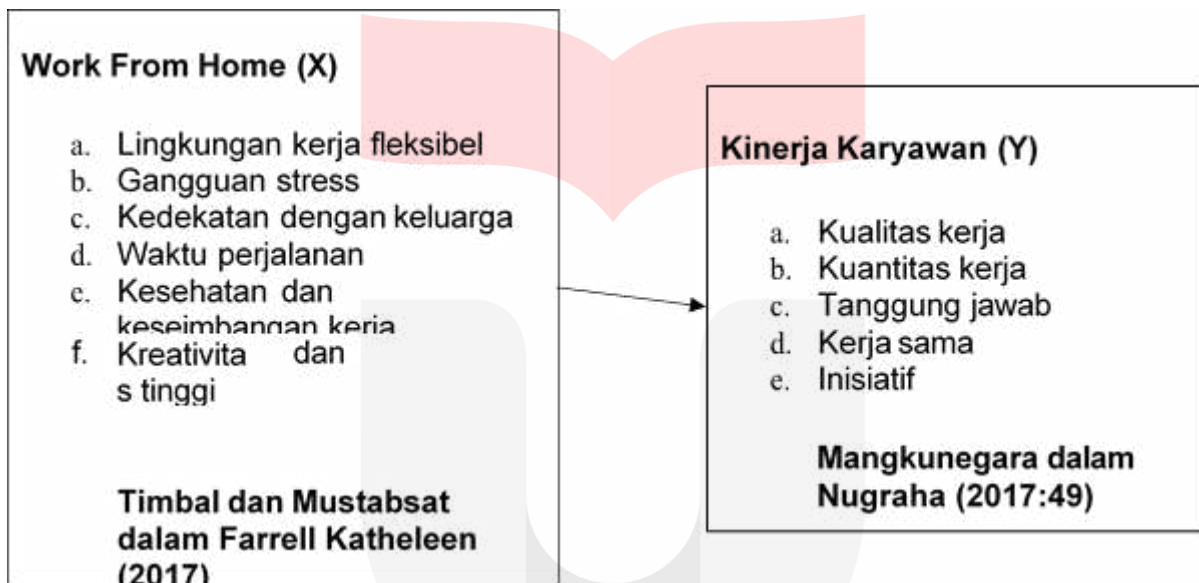
A. *Work From Home*

Pengertian *work from home* menurut Crosbie & Moore (2004) adalah melakukan pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah. Sedangkan menurut Menurut Huuhtanen (1997) *work from home* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara khusus, atau hanya beberapa waktu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media elektronik sebagai alat kerja. *Work From Home* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum biasanya *Work From Home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Selain itu, sistem *Work From Home* dinilai memiliki fleksibilitas yang tinggi karena berguna untuk mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Maka dari itu kini *Work From Home* menjadi solusi ditengah adanya wabah pandemi virus corona dengan tujuan demi mengurangi resiko penularan virus dan keselamatan nyawa manusia.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2013:2) Kinerja merupakan hasil yang didapatkan setiap organisasi baik organisasi yang berorientasi terhadap laba dan organisasi yang tidak berorientasi terhadap laba yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* dan *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, kinerja menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri, Priansa (2017: 48). Sedangkan menurut Martoyo, Narmodo dan Wajdi dalam Kandou et al. (2016: 149) “kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target, atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Sumber : Hasil Olahan Penulis Tahun 2022

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:64). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah: **“Work from Home berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LinkAja”**

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT.LinkAja, maka berdasarkan metode penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang akan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode ini pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mengungkapkan, menggambarkan, dan menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui

cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018:2).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2018:80). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT.LinkAja sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2017:124) menyatakan bahwa *sampling* jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ada dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan cara acak atau tidak acak menurut Sugiyono (2017:118), untuk meneliti pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan *sampling jenuh* (*sensus*), dikarenakan jumlah populasi yang sangat sedikit, yaitu 50 karyawan.

3. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti menurut Sugiyono (2018:125). Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan setiap item pertanyaan mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditunjukkan kepada responden dengan total untuk seluruh item. Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item (jawaban responden)

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

Untuk menguji validitas dari setiap butir pernyataan yang ada dalam kuesioner, dilakukan uji validitas kepada 50 orang responden untuk mengetahui baik atau tidaknya kuesioner. Nilai r tabel untuk n = 50, dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka 0,279 (Sugiyono, 2017: 121).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Mengenai *Work From Home*

Secara keseluruhan, variabel *Work From Home* adalah 2.458 atau sebesar 81.93% dari skala 100% Nilai tersebut termasuk pada kategori baik. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* yang dilakukan karyawan Pada PT.LinkAja sudah berjalan dengan baik.

2. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, variabel kinerja memiliki persentase adalah 2.116 atau sebesar 76.95% dari skala 100%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori Baik apabila diukur menggunakan skala garis kontinum, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan PT.LinkAja memiliki kinerja yang baik.

B. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

TABEL 4.2 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.624	.343		1.820	.075
Work From Home	.784	.077	.828	10.241	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 0.624 + 0.784 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika *work from home* (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh *work from home*, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 0.624. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel *work from home* (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.784. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya *work from home* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin baik / kuat *work from home* yang dilakukan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan).

C. Hasil Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah *work from home* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:

H_0 : *Work from home* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 50 - 2 = 48$ diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1.67655 . Hasil yang didapat dari pengujian uji t dapat dilihat pada Tabel 4.2 di atas.

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 10.241 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak. Karena t -hitung (10.241) > t -tabel (1.67655) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LinkAja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan pada PT LinkAja, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan *work from home* di Kantor LinkAja berada pada kategori baik.
2. Kinerja karyawan di LinkAja berada pada kategori baik.
3. *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor LinkAja.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Saran Praktis

- a. Pada variabel *work from home* memiliki nilai skor terendah pada pernyataan "Karena WFH saya memiliki lebih banyak waktu istirahat di rumah yang biasanya saya gunakan untuk waktu perjalanan". Saran peneliti terhadap perusahaan agar karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup ketika bekerja dari rumah adalah atasan perlu menetapkan durasi kerja produktif yang ditentukan dan disepakati sebelum melaksanakan *work from home*. Durasi kerja ini bersifat mengikat dan mewajibkan karyawan untuk profesional hanya

menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan. Sehingga apabila durasi kerja telah dilalui karyawan. Maka karyawan bebas memakai waktu lain untuk kepentingan pribadi atau keluarga. Sebaliknya perusahaan pun tidak berhak menuntut karyawan bekerja diluar jam atau durasi kerja yg ditetapkan. Dengan demikian diharapkan keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan selama work from home termasuk waktu istirahat mereka menjadi lebih berkualitas.

- b. Pada variabel kinerja karyawan memiliki skor terendah mengenai pernyataan “Saya senantiasa untuk selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja satu tim”. Saran peneliti terhadap perusahaan agar memiliki karyawan dengan kekompakan tim kerja yang solid adalah perusahaan melalui atasannya harus mampu membuat tujuan kerja yang jelas, kemudian dengan tujuan kerja yang jelas atasan harus mampu mendelegasikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing - masing anggota dalam tim kerja, selanjutnya atasan harus mampu membuat satu anggota dengan yang lainnya aktif berkomunikasi dalam memecahkan masalah dan menemukan solusi kerja bersana, setelah itu buat juga aturan atau kebijakan bersama yang dapat dipatuhi setiap anggota dalam tim kerja, dan berikanlah semangat dengan menjanjikan bonus atau kompensasi lain yang dapat memicu setiap anggota karyawan mampu bekerja secara tim dengan maksimal dalam mencapai tujuan kerja. Dengan demikian perlahan kekompakan tim kerja dalam perusahaan akan semakin solid dan saling menguatkan satu sama lainnya.
- c. Saran terakhir terkait penerapan *work from home* yang dilakukan karyawan PT LinkAja agar mampu mencapai kinerja secara maksimal adalah sebaiknya perusahaan selalu mengadakan tiga evaluasi capaian kinerja. Evaluasi pertama yaitu evaluasi jangka pendek, evaluasi ini berkaitan dengan penilaian atasan terhadap capaian kerja karyawan dalam waktu satu hari kerja dimana atasan akan memberikan penilaian terkait terpenuhinya tugas harian beserta revisi yang harus di selesaikan ulang dihari yang sama. Evaluasi kedua yaitu evaluasi mingguan, dimana karyawan akan mendapatkan penilaian kinerja dalam satu minggu kerja, dan evaluasi ketiga dapat diterapkan dalam satu bulan, per triwulan atau persemester tergantung seberapa lama perusahaan menerapkan *work from home*. Adapun implementasi evaluasi kinerja selama *work from home* tersebut dilakukan agar menjadikan karyawan tetap produktif meskipun bekerja secara remote, selain itu memberikan kebebasan waktu terhadap karyawan dengan catatan kewajibannya telah terlaksana sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independennya seperti motivasi kerja, stres kerja, ataupun gaya kepemimpinan.
- b. Kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan metode analisis yang berbeda seperti analisis jalur atau SEM, didukung dengan prasyarat analisis dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari setiap sub variabel.

REFERENSI

- [1] A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Ashal, A, R. (2020). Pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja Apatur Sipil Negara di kantor I khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*. Volume 14, No. 2.
- [3] Alimuudin, K, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*. Volume, 4. Issue, 2. 323 – 332.
- [4] Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*. 3(3), 223–233.
- [5] Cahyono, A., Hamid, D. & Nurjahjono, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Victory Internasional Futures Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 33, No.2.
- [6] Eijono, Djoko, A, F. (2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan KUD depok Condong catur Sleman Yogyakarta)*. Skripsi Universitas Proklamasi.