

ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH DAN BEKERJA DARI KANTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN

Heima Sitorus¹, Harman Malau²

Magister Manajemen, Universitas Advent Bandung^{1,2}

Email: 2234026@unai.edu,

ABSTRAK

Covid-19 atau *Coronavirus Disease* hingga saat ini masih menjadi pusat perhatian seluruh dunia hingga saat ini. Salah satu perusahaan PT x yang ada di Bandung, Jawa Barat yang bergerak di bidang teknologi (*software house*) sejak memasuki era *new normal* perusahaan sudah tidak menerapkan bekerja dari rumah (*work from home*) dan langsung menerapkan proses bekerja dari kantor (*work from office*). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis deskriptif. Populasi sampel penelitian ini adalah sebanyak 45 sampel dengan teknik *purposive sampling*. Pengujian data dilakukan dengan uji deskriptif, uji T, uji F, Uji Koefisien Determinasi. Penelitian ini menyatakan bahwa bila nilai wfh dan wfo sebesar 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 34,191. Berarti setiap karyawan bekerja dari kantor, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,144. Sedangkan karyawan bekerja dari wfo maka, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar sebesar 1,128. Bila nilai wfh dan wfo sebesar 0 maka nilai produktivitas kinerja karyawan sebesar 34,833. Berarti setiap karyawan bekerja dari kantor, akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,122, dan setiap karyawan bekerja dari wfo maka, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar sebesar 0,136.

Kata Kunci : *Kinerja, Produktivitas, Work From Home, Work From Office.*

ABSTRACT

Covid-19 or Coronavirus Disease is still the center of attention throughout the world today. One of the PT x companies in Bandung, West Java, which is engaged in technology (software house) since entering the new normal era, the company has not implemented work from home and directly applies the work from office process. The data collection method uses a questionnaire with descriptive analysis techniques. The sample population of this study was 45 samples with purposive sampling technique. Data testing is done with descriptive test, T test, F test, Determination Coefficient Test. This study states that if the value of wfh and wfo is 0, the value of Employee Performance is 34.191. This means that every employee working from the office, will increase Employee Performance by 0.144. While employees work from wfo, it will increase Employee Performance by 1.128. If the value of wfh and wfo is 0, the productivity value of employee performance is 34.833. This means that every employee working from the office will increase employee performance

productivity by 0.122, and every employee working from wfo will increase employee performance by 0.136.

Keywords: *Performance, Productivity, Work From Home, Work From Office.*

PENDAHULUAN

Covid-19 atau *Coronavirus Disease* hingga saat ini masih menjadi pusat perhatian seluruh dunia hingga saat ini. Covid-19 pertama kali muncul di Wuhan, China pada tahun 2019, sedangkan di Indonesia sendiri pemerintah mengumumkan kasus pertama kali pada Maret tahun 2020. Menghadapi penyebaran covid-19, pemerintah Indonesia pemerintah Indonesia telah menerapkan beberapa langkah diantaranya, adalah Pedoman Permenkes No. 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berat (PSBB) yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan mewakili pemerintah (Fitria, 2020). Peraturan pemerintah republik Indonesia tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (covid-19) pasal 4 menyebutkan bahwa pembatasan sosial berskala besar paling sedikit meliputi (1) peliburan sekolah dan tempat kerja, (2) pembatasan kegiatan keagamaan, dan atau (3) pembatasan kegiatan tempat atau fasilitas umum (Djaman, 2020).

Dilakukannya pembatasan berskala besar dan aturan *lockdown* yang diterapkan membuat semua orang harus melakukan semua aktivitas dari dalam rumah, termasuk bekerja dari rumah atau yang lebih sering disebut sebagai *work from home*. Menurut (Pristiyono, Ikhlash, Rafika, & Hasibuan, 2020) pelaksanaan (*Work From Home/WFH*) adalah upaya dan kebijakan yang dapat diterapkan dengan tujuan mengurangi kegiatan dan interaksi serta membatasi penyebaran COVID-19 di segala bidang kegiatan seperti ekonomi, bisnis, investasi, perjalanan, sosial, budaya dan pendidikan.

Work from home sendiri memiliki dampak positif bagi setiap karyawan perusahaan, diantaranya setiap karyawan tidak perlu terburu-buru untuk berangkat ke tempat kerja, karyawan memiliki waktu yang lebih banyak dengan keluarga, dan bagi Sebagian bekerja dari rumah lebih efektif dari pada bekerja dari kantor. Namun *work from home* juga memiliki dampak negatif. Menurut (Suyoso, Yuliana, Agustino, Perdana, & Hartawan, 2021) Efek negatif penerapan *Work From Office* (WFO) yaitu keterlambatan hadir saat *meeting online* dan tidak bekerja tepat waktu.

Di era *new normal* pemerintahan Indonesia sudah mengumumkan bahwa sudah saatnya bagi masyarakat untuk melanjutkan kehidupan diluar rumah. Dan beberapa sekolah, perusahaan, serta tempat umum lainnya sudah diperbolehkan untuk dibuka. Beberapa perusahaan sudah menetapkan kepada setiap karyawannya untuk bekerja dari kantor atau yang sekarang dikenal dengan istilah *work from office*. *Work from home* dan *work from office* memiliki dampaknya masing-masing. Untuk sekarang banyak karyawan mendambakan untuk dapat bekerja dari rumah, khususnya Generasi milenial, saat ini menginginkan untuk dapat bekerja dari rumah sehingga mereka tidak harus bangun pagi mandi dan bersiap-siap berangkat ke kantor tidak terjebak kemacetan yang berlangsung lama. Namun mereka dapat langsung mengenakan satu lapis pakaian lalu membuka laptop Anda dari rumah dan memulai pekerjaan mereka saat jam kantor tiba (Purwanto, 2020).

Kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada. Era global saat ini ditandai dengan perubahan

yang cepat, sehingga organisasi atau lembaga harus melakukan perubahan dalam segala aspek sehingga perusahaan dapat bersaing dengan competitor. Salah satu yang harus perusahaan perhatikan adalah kepuasan setiap karyawan sehingga para karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya masing-masing.

Menurut buku yang ditulis (Firdaus, 2023) salah satu *indicator* yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja (*work environment condition*). Namun bukan hanya lingkungan fisik yang menjadi perhatian karyawan saat ini, lingkungan nonfisik juga merupakan dukungan terciptanya lingkungan yang lebih harmonis, sehingga tercipta sinergitas antara karyawan dan karyawan lainnya di perusahaan. Menurut (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas pegawai adalah motivasi, disiplin diri dan dukungan lingkungan kerja yang tepat.

Salah satu perusahaan PT x yang ada di Bandung, Jawa Barat yang bergerak di bidang teknologi (*software house*) sejak memasuki era *new normal* perusahaan sudah tidak menerapkan bekerja dari rumah (*work from home*) dan langsung menerapkan proses bekerja dari kantor (*work from office*), sedangkan banyak perusahaan lainnya yang ada di Bandung dan Jakarta masih menerapkan bekerja dari kantor dan bekerja dari rumah hingga tahun 2022 hingga saat ini juga masih ada perusahaan yang menerapkan bekerja dari rumah. Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH DAN BEKERJA DARI KANTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN**”

KAJIAN TEORI

Work From Home Dan Work From Office

Work from home atau bekerja dari rumah adalah sebuah konsep bekerja yang fleksibel dimana untuk sekarang ini banyak anak millennial menginginkannya. *Work from home* dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan jika perusahaan menerapkan sistem ini kepada sumber daya manusia yang tepat juga. Jika sistem *work from home* diterapkan di perusahaan dimana sumber daya manusianya tidak mendukung dapat membawa dampak negatif.

Menurut (Sutrisno, Lengkon, & Nelwan, 2022) *work from home* adalah pengaturan sistem kerja dimana perusahaan menetapkan karyawannya untuk memenuhi semua tugas penting dari rumah dengan memanfaatkan teknologi informasi seperti internet, komputer. *work from home* sendiri memiliki dampak positif bagi perusahaan, dimana perusahaan dapat melakukan efisiensi dalam hal anggaran seperti penggunaan alat tulis kantor, biaya makan, kegiatan yang harus dilakukan di kantor, penggunaan listrik, serta tetap menjaga kebersihan kantor.

Menurut Richardo dan Writer, (2017) dikutip (Ibadhi & Tambunan, 2022) menyebutkan bahwa *work from home* (wfh) adalah hasil dari penggunaan teknologi modern yang meningkatkan kredibilitas, yaitu. Lebih banyak pengguna internet dan berinteraksi secara online, membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih sederhana.

Namun menurut (Sutrisno, Lengkon, & Nelwan, 2022) *work from home* juga memberikan dampak negatif seperti berkurangnya intensitas pertemuan antara karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan karyawan, dan bahkan mengurangi rasa kebersamaan

dan kekeluargaan. Meningkatnya biaya tambahan bagi karyawan seperti biaya listrik, internet, dan lainnya. Dan adanya distraksi selama melakukan *work from home* (wfh).

Work from office adalah proses kerja yang dilakukan oleh karyawan di kantor. Banyak perusahaan saat ini yang menerapkan proses bekerja dari kantor. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa bekerja dari kantor lebih baik karena lingkungan kerja yang bersih, tidak berisik, dan adanya disiplin akan jam kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan bekerja menurut buku yang ditulis (Umar, 2005) merupakan penilaian atau cerminan dari pekerja atau karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Kepuasan kerja juga dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang ada di lingkungan kerjanya. *Output* dari kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan, contohnya:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan turnover
3. Kepuasan kerja dengan absensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lain seperti kesehatan fisik dan mental.

Menurut buku (Latif & Dr. Afi Parnawi, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dihasilkan dari sikap khusus terhadap pekerjaan, penyesuaian individu, dan hubungan sosial. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Menurut buku (Rahmawati, Sa'adah, & Chabib, 2020) lingkungan kerja juga sangat mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi karyawan bekerja dengan tidak sesuai. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendapatkan hasil yang optimal.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan karyawan terhadap manajer mereka atau atasan mereka sendiri, kepada rekan kerja dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan tidak menerima apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, seperti kesempatan yang adil untuk kemajuan, pendapatan yang tidak baik, rekan kerja, supervisor yang tidak baik dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan tersebut buruk, (Sari, 2017).

Produktivitas Kerja Karyawan

Seseorang dapat dikatakan sebagai seorang yang produktif juga mampu menggunakan jam untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat. Produktivitas merupakan sebagai daya produktif dimana hasil *output* yang dihasilkan sesuai dengan input yang digunakan. (Mahanggoro, 2018) Menurut seorang yang produktif dalam bekerja adalah seseorang yang mampu menggunakan kerja secara efektif dan efisien sehingga hasil output sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal itu akan sulit terwujud jika karyawan perusahaan tidak dapat fokus dan bertanggungjawab dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya (Kartini & Munandar, 2020).

Menurut Anoraga (1992:34) yang dikutip oleh (Darmadi, 2018) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang diberikan perusahaan sangat memuaskan, (3) keamanan dan perlindungan, (4) makna pekerjaan, (5) lingkungan atau suasana bekerja yang baik, (6)

promosi dan pengembangan diri. (7) terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati dari karyawan atau pun atasan, (9) kesetiaan pemimpin, (10) disiplin yang tegas. Menurut Edi Sutrisno (2009) dalam buku (Fadli & Khusnia, 2021) untuk mengukur produktivitas seseorang indikator yang diperlukan ada tiga, yaitu:

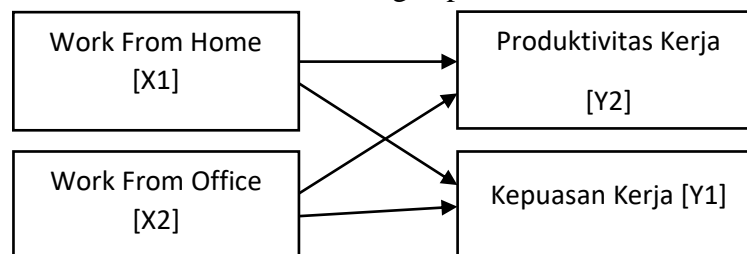
1. Kemampuan
Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan pihak perusahaan kepadanya.
2. Tingkatkan hasil yang dicapai
Karyawan mampu meningkatkan hasil pekerjaan yang sedang dikerjakan
3. Semangat kerja
Selalu memberikan yang terbaik saat bekerja, terlihat dari etika profesi.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pikiran diatas, terdapat 2 independen yaitu variabel $X_1 = work\ from\ home$, dan variable $X_2 = work\ from\ office$. Serta dua variable untuk dependen yaitu $Y_1 = produktivitas$, dan $Y_2 = Kepuasan\ Kerja$. Berdasarkan kerangka pikiran di bawah ini, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *work from home* terhadap kepuasan kerja.
2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *work from office* terhadap kepuasan kerja.
3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *work from home* terhadap produktivitas kerja.
4. H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *work from office* terhadap produktivitas kerja.
5. H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *work from home* dan *work from office* terhadap kepuasan kerja.
6. H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable *work from home* dan *work from office* terhadap produktivitas kerja

Gambar 1.
Kerangka pikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang teknologi namun tidak termasuk direksi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Maka dari 52 populasi (karyawan) di perusahaan, dan sampel yang digunakan adalah 45 sampel yang diambil.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitian melalui penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala *likert* (angka 1 – 5). Analisis deskriptif kuantitatif menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 29. Dengan variable yang diteliti terdiri dari 4 variabel yaitu *work from home [x1]*, *work from office [x2]*, kinerja karyawan [Y1], dan produktivitas kerja karyawan. Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bentuk oleh penulis dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum diperoleh hasil pengolahan data di atas, terlebih dahulu dilakukan pengujian penelitian yaitu validitas dan reliabilitas, menunjukkan bahwa semua item kuesioner dari masing-masing indikator valid (akurat) dan reliabel (dapat diandalkan) dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Pada hasil uji normalitas jika diketahui nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berkontribusi normal. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual tidak berkontribusi normal.

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.86815750
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.105
	Negative		-.117
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.138
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Sig.	.119
		Lower Bound	.110
		Upper Bound	.127

Dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di bawah nilai signifikan sebesar 0.127, hasil tersebut sudah berada diatas nilai standar 0.05 yang artinya data yang

digunakan untuk variable *work from home* [x1], *work from office* [x2], dan Kinerja Karyawan [Y1] di dalam penelitian ini adalah normal.

Dari hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di bawah nilai signifikan sebesar 0.424, hasil tersebut sudah berada diatas nilai standar 0.05 yang artinya data yang digunakan untuk variable *work from home* [x1], *work from office* [x2], dan Produktivitas Kerja Karyawan [Y2] di dalam penelitian ini adalah normal.

Table 2.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.28053891	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.093	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	.399
		Upper Bound	.424

Uji Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas, *work from home* [x1] menunjukkan nilai minimum 39, nilai maksimum 65, dan nilai rata-rata 49.58 dengan standar deviasi 6.319. Variabel *work from office* [x2] menunjukkan nilai minimum 21, nilai maksimum 35, dan nilai rata-rata 28.22 dengan standar deviasi 3.218, variabel Kinerja Karyawan [Y1] dengan nilai minimum 50, nilai maksimum 93, dan nilai rata-rata 73.16 dengan standar deviasi 7.157, dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan [Y1] dengan nilai minimum 37, nilai maksimum 59, dan nilai rata-rata 44.71 dengan standar deviasi 4.404. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa jika nilai standar deviasi < dari nilai mean maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau data sangat akurat dengan mean.

Table 3.
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFH	45	39	65	49.58	6.319
WFO	45	21	35	28.22	3.218
KK	45	50	93	73.16	7.157
PK	45	37	59	44.71	4.404

Valid N (listwise)	45			
-----------------------	----	--	--	--

Uji – T Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variable *work from home* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1] adalah sebesar $0,369 > 0,05$ dan atau nilai Thitung $0,909 < T_{tabel} 2,014$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from home* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].

Diketahui nilai signifikan untuk variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1] adalah $0,001 < 0,05$ dan atau nilai Thitung $0,507 < T_{tabel} 2,014$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable *work from office* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].

Table 4
Uji T Variable Kinerja Karyawan [Y1]

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.191	9.001		3.799	<.001
WFH	.144	.158	.127	.909	.369
WFO	1.128	.310	.507	3.637	<.001

a. Dependent Variable: KK

Diketahui nilai signifikan untuk variable *work from home* [X1] terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [Y2] adalah sebesar $0,296 > 0,05$ dan atau nilai Thitung $1,058 < T_{tabel} 2,014$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from home* [X1] terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [Y1].

Table 5
Uji T Variable Produktivitas Kerja Karyawan [Y2]

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.833	6.565		5.305	<.001
WFH	.122	.115	.175	1.058	.296
WFO	.136	.226	.099	.600	.552

a. Dependent Variable: PK

Diketahui nilai signifikan untuk variable *work from office* [X2] terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [Y2] adalah $0,552 > 0,05$ dan atau nilai Thitung $0,60 < T_{tabel} 2,014$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from office* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].

Uji – F Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1] adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan atau nilai Fhitung $10,239 > Ftabel 3,219$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].

Table 6
Uji F Variable Kinerja Karyawan [Y1]

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.759	2	369.380	10.239	<.001 ^b
	Residual	1515.152	42	36.075		
	Total	2253.911	44			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), WFO, WFH

Uji – F Kinerja Produktivitas Kerja Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1] adalah sebesar $0,304 > 0,05$ dan atau nilai Fhitung $1,225 < Ftabel 3,219$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H6 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].

Table 7
Uji F Variable Produktivitas Kerja Karyawan [Y2]

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.032	2	23.516	1.225	.304 ^b
	Residual	806.213	42	19.196		
	Total	853.244	44			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), WFO, WFH

Uji Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien derminasi pada variable kinerja karyawan [Y1] didapatkan hasil nilai *adjusted R square* (koefisien derminasi) sebesar 0,328 yang artinya variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1] adalah sebesar 32,8%.

Table 8
Uji Koefisien Determinasi Variable Kinerja Karyawan [Y1]

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.296	6.006

a. Predictors: (Constant), WFO, WFH

b. Dependent Variable: KK

Uji Koefisien Determinasi Produktivitas Kerja Karyawan [Y2]

Dari hasil uji koefisien determinasi pada variable Produktivitas Kerja Karyawan [Y2] didapatkan hasil nilai *adjusted R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,055 yang artinya variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [Y2] adalah sebesar 5,5%.

Table 9
Uji Koefisien Determinasi Variable Produktivitas Kerja Karyawan [Y2]

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.235 ^a	.055	.010	4.381

a. Predictors: (Constant), WFO, WFH

b. Dependent Variable: PK

KESIMPULAN

Berdasar dari hasil analisa dan pembahasan terhadap pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, maka diperoleh:

1. H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from home* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1]
2. H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable *work from office* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].
3. H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from home* [X1] terhadap Produktivitas Kerja Karyawan [Y1].
4. H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable *work from office* [X1] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].
5. H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].
6. H6 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variable variable *work from home* [X1] dan variable *work from office* [X2] terhadap Kinerja Karyawan [Y1].

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variable Kinerja Karyawan [Y1] adalah $PK = 34,191 + 0,144WFH + 1,128WFO$ Artinya adalah apa bila wfh dan wfo sebesar 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 34,191. Berarti nilai wfh bersifat tetap (tidak mengalami perubahan) maka, setiap karyawan bekerja dari kantor, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,144. Nilai wfo bersifat tetap (tidak mengalami perubahan) maka

setiap karyawan bekerja dari wfo maka, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar sebesar 1,128

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variable Produktivitas Kinerja Karyawan [Y1] adalah $PK = 34,833 + 0,122WFH + 0,136WFO$ Artinya adalah apa bila wfh dan wfo sebesar 0 maka nilai produktivitas kinerja karyawan sebesar 34,833. Berarti nilai wfh bersifat tetap (tidak mengalami perubahan) maka, setiap karyawan bekerja dari kantor, akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,122. Nilai wfo bersifat tetap (tidak mengalami perubahan) maka setiap karyawan bekerja dari wfo maka, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar sebesar 0,136

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda, seperti observasi atau wawancara, serta dapat menggunakan populasi sample yang lebih banyak lagi diatas 50 dan jika memungkinkan dapat menggunakan sample peneliti sebanyak 100 data. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode pengolahan data yang berbeda seperti smartpls, dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi"* . Deepublish: Yogyakarta.
- Djaman, L. S. (2020). *Peraturan Pemerintah (Pp) Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* . Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Fadli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)* . Bogor: Guepedia.
- Firdaus, D. M. (2023). *Membangun Keterikatan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bumd*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Fitria, N. J. (2020). Penerapan Work From Home Dan Work From Office Dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E-Government Di Masa New Normal. *Civil Service*, 1-10.
- Harahap, L. K. (2020). Analisis Sem (Structural Equation Modelling) Dengan Smartpls (Partial Least Square).
- Ibadhi, G. A., & Tambunan, L. A. (2022). Pengaruh Wfh (Work From Home) Dan Wfo (Work From Office) Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 81-86.
- Kartini, Y., & Munandar, M. A. (2020). *Media Sosial Dan Produktivitas Kerja Generasi Millenial*. Bogor: Guepedia.
- Latif, D. H., & Dr. Afi Parnawi, D. R. (2018). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kependidikan*. Jambi: Pt Salim Media Indonesia.

- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergitas Kecerdasan (Espq) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*. Sleman: Deepublish Publish .
- Pristiyono, P., Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work From Home Terhadap Motivasi Dan Kinerja Dosen Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 263-269.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Edupscouns Journal*.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Sari, T. T. (2017). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Mandiri Tbk Se Kab Luwu Timur)*. Makasar: universitas hasanuddin .
- Suyoso, Y. A., Yuliana, A., Agustino, M. R., Perdana, R. C., & Hartawan, D. (2021). Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (Wfh) Di Masa Pandemi Covid-19. *Business Innovation And Entrepreneurship Journal*.
- Sutrisno, E. R., Lengkong, D. V., & Nelwan, D. O. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syahban, L. (2021). Analisis Work From Office (Who) Dan Work Fromhome (Wfh) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam masa Pandemi Di Pusat Pelatihan dan Pengembangan Dan Kajian Manajemen pemerintahan lembaga Administrasinegara Kota Makassar. *Economics Bosowajournal* .
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.