Pengaruh Budaya Kerja dan Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Selama *Work From Home*

Muhammad Fadhlin Ramadhika*, Sri Suwarsih

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

[*]mfadhlinramadhika@gmail.com, dr.srisuwarsih@gmail.com

Abstract. This study aims 1) to determine the effect of implementing work culture during work from home on employee performance at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. 2) To determine the effect of information technology support during work from home on employee performance at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. 3) To determine the effect of implementing work culture and technology support during work from home on employee performance at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. The research method used is descriptive and verification analysis and operates calculations using SPSS 20. The variables in this study are Work Culture and Information Technology Support on Employee Performance During WFH. The data collected in this study through interviews, questionnaires, observation and literature study. The number of respondents in this study was 50 employees of Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. The results of this study can be concluded that: 1) The work culture during WFH at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung stated very good results. 2) Information Technology Support at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung stated very good results. 3) Employee Performance During WFH at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung, the results were very good. 4) The influence of work culture on employee performance during WFH at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung has a significant effect. 5) The influence of Information Technology Support on Employee Performance during WFH at Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung has a significant effect.

Keywords: *Work Culture, Information Technology Support, Employee Performance During Work from Home.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh penerapan budaya kerja selama work from home terhadap kinerja karyawan di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. 2) Untuk mengetahui pengaruh dukungan teknologi informasi selama work from home terhadap kinerja pegawai di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. 3) Untuk mengetahui pengaruh penerapan budaya kerja dan dukungan teknologi selama work from home terhadap kinerja karyawan Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungan menggunakan SPSS 20. Variabel dalam penelitian ini adalah Dukungan Budaya Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, angket, observasi dan studi kepustakaan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Budaya kerja selama WFH di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung menyatakan hasil yang sangat baik. 2) Dukungan Teknologi Informasi di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung menyatakan hasil yang sangat baik. 3) Kinerja Karyawan Selama WFH di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung, hasilnya sangat baik. 4) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan saat WFH di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung berpengaruh signifikan. 5) Pengaruh Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan selama WFH di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Dukungan Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan Selama Work from Home.*

Corresponding Author
Email: dr.srisuwarsih@gmail.com

A. Pendahuluan

Pada era modern ini kita hidup berdampingan dengan wabah penyakit covid 19. Pada kedaaan ini perusahaan harus melakukan inovasi agar perusahaan tetap berkembang, salah satu yang dilakukan perusahaan adalah menciptakan cara kerja yaitu work form home.

Salah satu perusahaan yang menerapkan WFH yaitu Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung. perusahaan ini adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi terlengkap di Indonesia dengan jumlah pelanggan 104 juta. Telkom merupakan salah satu BUMN yang 52,09% sahamnya saat ini dimiliki oleh pemerintah Indonesia, dan 47,91% dimiliki oleh publik.

Work from home berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena work from home memiliki waktu yang fleksibel maka diharapkan karyawan semakin mempunyai kinerja yang baik. Meskipun pada kenyataannya karyawan yang sedang menjalankan WFH banyak yang mengalami kesulitan dalam komunikasi karena komunikasi via onlilne kurang memuaskan dan sering terjadi miss komunikasi. Tidak hanya itu banyak karyawan juga yang kurang disiplin dalam mengerjakan tugas kantor, karyawan lebih berleha-leha mementingkan urusan rumah ketimbang tugas yang di berikan oleh atasan, menonton TV, serta membuka media sosial di ponsel mereka, hal itu semua akan menghambat dalam pengerjaan tugas serta tanggung jawab yang telah di tanggung jawabkan.

Dalam segi teknologi Telkom sudah memfasilitasi karyawannya dengan laptop agar dapat memudahkan karyawan. Namun, fasilitas laptop/komputer yang di berikan tidak merata dan internet masih di tanggung masing-masing karyawan, jika sedang melaksanakan *meeting* menggunakan aplikasi bawaan Telkom sendiri UmeetMe, ada saja beberapa karyawan terhambat dengan koneksi internet yang jelek, dan alasan-alasan karyawan telat mengumpulkan tugas yang diberikan karena koneksi internet yang buruk.

Implementasi budaya kerja yang diterapkan Telkom adalah *flexible work arrangement* yang dimana Karyawan mampu mengatur fleksibilitas jadwal kerja dan tempat kerja yang diinginkan dengan tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Wright dan Nishii dalam Purcell dan Hutchison (2007), pengaturan kerja yang fleksibel adalah jadwal yang memungkinkan karyawan untuk menyelaraskan fleksibilitas jam kerja dengan tanggung jawab individu mereka seperti tenggat waktu, lokasi dan kapan mereka mulai bekerja. Berbagi pekerjaan, paruh waktu, bekerja dari rumah dan jam kerja yang padat telah menjadi konsep kerja fleksibel yang populer dalam beberapa tahun terakhir. Konsep fleksibilitas memiliki arti yang berbeda bagi perusahaan dan karyawan, dimana fleksibilitas dapat mengenai waktu kerja, tempat kerja dan cara kerja. Penerapan jam kerja yang fleksibel berpotensi mengalokasikan lebih banyak waktu untuk kebutuhan kerja individu.

Maka dari itu perusahaan harus mencari jalan keluar agar kinerka SDM terus meningkat disaat WFH. Berdasarkan hai ini saya tertarik unutk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Kerja dan dukungan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan selama work from home studi kasus pada telkom indonesia graha merah putih bandung.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui implementasi budaya kerja karyawan selama menjalankan *work from home* di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung.
2. Untuk mengetahui dukungan teknologi informasi terhadap karyawan selama menjalankan *work from home* Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan Telkom Indonesia Graha Merah Putih selama *work from home.*
4. Untuk mengetahui pengaruh implementasi budaya kerja selama *work from home* terhadap kinerja karyawan di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh dukungan teknologi informasi selama *work from home* terhadap kinerja karyawan di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh implementasi budaya kerja dan dukungan teknologi informasi selama *work from home* terhadap kinerja karyawan di Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung.

Penelitian ini diharapkandapar memberikan manfaat terhadap pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
2. Peneliti lain
3. Penulis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama *work from home.*

H2: Dukungan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama *work from home.*

H3: Budaya kerja dan dukungan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama *work from home.*

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungan menggunakan SPSS 20. Variabel dalam penelitian ini adalah Dukungan Budaya Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, angket, observasi dan studi kepustakaan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794[a]	,631	,615	3,631

a. Predictors: (Constant), DukunganTeknologiInformasi, BudayaKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 20, (2021)

Gambar 1. Model Summary

Nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat dari hasil SPSS dimana *output* koefisien kolerasi pada lambang R yaitu 0,794. Hasil menunjukan bahwa hasil dari koefisien Determinasi adalah 63% yang berarti variabel Dependen Kinerja Karyawan Selama WFH dipengaruhi oleh variabel independen Budaya Kerja dan Dukungan Teknologi Informasi.

Hasil uji T diolah di spss, yang terlampir dibawah ini :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7,851	5,592		-1,404	,167
	Budaya Kerja	,302	,072	,432	4,219	,000
	Dukungan Teknologi Informasi	,920	,194	,485	4,734	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Gambar 2. Uji T

Pada Variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ 4,219 > 1,677 maka Ho Ditolak,

hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH (Y).

Koefisien Regresi pada variabel Budaya Kerja (X1) adalah 0,302. Dan Nilai probabilitas 0,000 < 0,05. hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH adalah signifikan dan hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH diterima dan teruji.

Pada Variabel Dukungan Teknologi Informasi diperoleh nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ sebesar 4,734 . maka diperoleh hasil 4,734 > 1,677 yang menyatakan Ho Ditolak. Hal ini berarti Dukungan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH. Dan Nilai probabilitas 0,000 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH adalah signifikan dan hipotesis yang menyatakan bahwa Dukungan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima dan teruji.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1057,436	2	528,718	40,110	,000[b]
	Residual	619,544	47	13,182		
	Total	1676,980	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DukunganTeknologi Informasi BudayaKerja

Gambar 3. Uji ANOVA

Nilai f_{hitung} melalui uji ANOVA dengan perolehan sebesar 40,110 dan f_{tabel} sebesar 3,20. hal ini dapat diartikan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 40,110 > 3,20 maka Ho ditolak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa Budaya Kerja dan Dukungan Teknologi Informasi berdampak positif dan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH.

D. Kesimpulan

Budaya Kerja selama WFH karyawan Telkom Indonesia Graha Merah Putih termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya dapat disimpulkan bahwa Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung sudah memiliki Budaya kerja selama WFH yang bernilai Sangat Tinggi, karyawan yang sangat patuh akan aturan ketika bekerja dari rumah, tanggung jawab karyawan selama bekerja, etika karyawan selama WFH, kejujuran dalam bekerja, kerjasama yang baik, disiplin kerja yang membuat point pernyataan perdimensi Budaya Kerja yang sangat baik. Implementasi budaya kerja yang di terapkan Telkom yaitu *flexible work arrangement* memiliki nilai dikategori sangat tinggi, yang artinya implementasi budaya bekerja sudah terealisasi dengan sangat baik.

Dukungan Teknologi Informasi selama WFH pada Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. Artinya dapat disimpulkan bahwa Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung sudah memiliki Dukungan Teknologi Informasi selama WFH yang sangat baik dan memadai. Dengan memberikannya fasilitas berupa *unlimited video conference*, tersedianya *Wi-Fi* IndiHome serta komputer jinjing dengan spesifikasi yang memadai untuk mobilitas WFH kepada karyawan, karyawanpun akan merasa senang apabila pekerjaannya di fasilitasi oleh perusahaan, agar tidak diperlukan biaya tambahan yang dikeluarkan karyawan untuk membeli peralatan penunjang mobilitas WFH, selain itu, karyawan dapat memilih merek komputer jinjing yang diinginkan seperti MacBook, Dell dan Hp.

Kinerja Karyawan selama WFH pada Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi. Artinya dapat disimpulkan bahwa Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung sudah memiliki Kinerja Karyawan selama WFH yang Tinggi dan Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada saat WFH, baik itu yang positif maupun yang negatif. Namun, karyawan Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung dapat menyesuaikan diri dengan cepat bekerja dari rumah, serta memiliki sifat ambisi untuk memajukan perusahaan di kala masa yang sulit seperti masa pandemi ini. Serta dukungan-dukungan yang diberikan perusahaan yang sangat menunjang pekerjaan karyawan.

Besarnya pengaruh parsial antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan selama WFH pada Telkom Indonesia bisa dilihat pada tabel 4.72 bahwa pada variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai thitung 4,219 > 1,677 maka Ho Ditolak, hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH (Y). Koefisien Regresi pada variabel Budaya Kerja (X1) adalah 0,302. Dan Nilai probabilitas 0,000 < 0,05 . hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH adalah signifikan dan hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH diterima dan teruji.

Besarnya pengaruh parsial antara variabel Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan selama WFH pada Telkom Indonesia Graha Merah Putih Bandung bisa dilihat pada tabel 4.72 bahwa pada variabel Dukungan Teknologi Informasi diperoleh nilai thitung sebesar 4,734. maka diperoleh hasil 4,734 > 1,677 yang menyatakan Ho Ditolak. Hal ini berarti Dukungan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Nilai probabilitas 0,000 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH adalah signifikan dan hipotesis yang menyatakan bahwa Dukungan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH diterima dan teruji.

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Budaya Kerja dan Dukungan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Selama WFH hal ini bisa dibuktikan Berdasarkan pada tabel 4.69 dan 4.70 dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} melalui uji ANOVA dengan perolehan sebesar 40,110 dan f_{tabel} sebesar 3,20 . hal ini dapat diartikan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 40,110 > 3,20 maka Ho ditolak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa Budaya Kerja dan Dukungan Teknologi Informasi berdampak positif dan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan selama WFH.

Acknowledge

Berisi ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang membantu penelitian Anda.

Daftar Pustaka

[1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47-62.

[2] Alhabshi, Syed Othman. 2005. Mengamalkan Budaya Kerja Berpasukan yang Komited dan Bermotivasi.

[3] Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

[4] Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakart

[5] Dwiningrum, S. I. A. (2012). Ilmu sosial & budaya dasar. Yogyakarta: UNY Press.

[6] Hadari Nawawi (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press)

[7] Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[8] Hendro Setyo Wahyudi, M. P. S. (2014). Artikel TEKNOLOGI DAN KEHIDUPAN MASYARAKAT Hendro Setyo Wahyudi, Mita Puspita Sukmasari 1. Jurnal Analisa Sosiologi, 3 (1), 12.

[9] Kadir, Abdul dan Triwahyuni, Terra ch. 2005. Pengenalan Teknologi Informasi. Yogyakarta : Andi.

[10] Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). *Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower level jobs. Academy of Management Annals*, 12, 5—36.

[11] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

[12] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Refika Aditama.

[13] Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

[14] Martono, Nanang. 2011. Sosiologi Perubahan Sosial: Perspektif Klasik, Modern, Postmodern, dan Poskolonial. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

[15] Miarso. (2007). Menyemai Benih Teknologi Pendidikan. Jakarta: Pustekom Dinas.

[16] Moleong, L. (2001). Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosda Karya.

[17] Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. Bappenas Working Papers Vol. 3 No. 1 Tahun 2020.

[18] Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif .Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

[19] Pardani, K. K., & Damayanthi, I. G. A. E. (2017). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Manajemen Puncak Dan Kemampuan Pemakai Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *19*(3), 2234-2261.

[20] Rivai, V. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

[21] Schein, Edgar H. (2010) Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition.Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA

[22] Simanjuntak, Payaman J.2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

[23] Simarmata, J., Chaerul, M., Mukti, R. C., Purba, D. W., Tamrin, A. F., Jamaludin, J., ... & Meganingratna, A. (2020). *Teknologi Informasi: Aplikasi dan Penerapannya*. Yayasan Kita Menulis.

[24] Sugiyono. (2014). Statistika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta.

[25] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta : Bandung. : Alfabeta.

[26] Supriyadi, Gering. dan Guno, Tri. (2007). Budaya Kerja Organisasi Pemerintah:Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.

[27] Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua, (PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003), h. 80

[28] Triguno. Prasetya, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta : Bumi Aksara, 2001),

[29] Widodo, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, *3*(1).

[30] Ye, L. R. (2012). *Telecommuting: Implementation for Success. International Journal of Business and Social Science*, 20-29

[31] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 36-41