Pengaruh *Work from Home* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Issue Covid 19*

Dinar Maudina Lestari*, Sri Suwarsi

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

* dinarmaudina22@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. The impact of the COVID-19 pandemic on the world of employment in Indonesia is seen from the side of workers, entrepreneurs and independent businesses. PT. Bismacindo Perkasa is a company engaged in the field of IT. The application of working from home or Work From Home does not have much impact on its employees. Since the spread of the Covid 19 virus and the government's enactment of a lockdown, all private and public companies must implement Work From Home. Therefore, this research is to analyze whether there is an effect of Work From Home on Employee Work Productivity in the Covid 19 Issue which aims to find out how it is implemented, find out work productivity and find out the impact of Work From Home using the SPSS method. This research was basically developed with a quantitative and verification approach. The sample in this study amounted to 37 respondents, who used employees at PT. Bismacindo Perkasa, West Jakarta. This study uses primary data collected through questionnaires. Data were analyzed using simple regression analysis. The results of this study are to show that Work From Home has an effect on Employee Work Productivity in the Covid 19 Issue.

Keywords: *Work From Home, Employee Work Productivity, Covid 19 Issue, PT. Bismacindo Perkasa.*

Abstrak. Dampak Pandemi Covid 19 terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia dilihat dari sisi pekerja, pengusaha dan usaha mandiri. PT. Bismacindo Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia IT. Penerapan bekerja dari rumah atau Work from Home tidak terlalu berdampak bagi karyawannya. Semenjak maraknya virus Covid 19 dan diberlakukannya lockdown oleh pemerintah maka seluruh perusahaan swasta maupun negeri harus memberlakukan Work From Home. Maka dari itu penelitian ini untuk menganalisis apakah terdapat Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Issue Covid 19 yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan, mengetahui produktivitas kerja dan mengetahui dampak dari Work From Home dengan menggunakan metode SPSS. Penelitian ini pada dasarnya dikembangkan dengan pendekatan kuantitatif dan verikatif. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden, yang menggunakan karyawan di PT. Bismacindo Perkasa Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini untuk menunjukkan bahwa Work from Home berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Issue Covid 19.

Kata Kunci: *Work From Home, Produktivitas Kerja Karyawan, Issue Covid 19, PT. Bismacindo Perkasa.*

A. Pendahuluan

Awal mula *Covid 19* merebak di Wuhan pada akhir tahun 2019, merebaknya *Covid 19* mulai menyeruak secara berangsur yang bahkan menyebar ke seluruh dunia. Kehebohan ini dipicu pada jumlah korban yang terjangkit *Covid 19* dalam kurun waktu yang singkat. Hampir seluruh negara di dunia mulai menerapkan Protokol Kesehatan sesuai dengan anjuran yang diberikan oleh *World Health Organization (WHO)*, anjurannya itu seperti harus mencuci tangan, memakai masker, tidak berkerumun, dan menjaga jarak, dan pemerintah memberlakukan PSBB pada setiap kota di Indonesia.

Sebagai akibatnya banyak kantor pemerintahan ataupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work from Home*). Dampak Pandemi *Covid 19* terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia dilihat dari sisi pekerja, pengusaha dan usaha mandiri. Dari sisi pekerja, terjadinya gelombang PHK tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor.

Sebanyak 15,6% pekerja mengalami PHK dan 40% pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7% pendapatan buruh turun sampai dengan 50%. Selain sektor kesehatan, pandemi *Covid 19* sangat berdampak terhadap sektor ekonomi khususnya keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan. Data Kementrian Ketenagakerjaan per 20 April 2020 mencatat sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini terjadi karena sejumlah perusahaan mengalami penurunan produksi bahkan berhenti berproduksi.

Produktivitas kinerja karyawan yang baik yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang berkualitas, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. (Hasibuan 1996:126). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Menurut Siagian dalam Agustin (2014), Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui lebih dalam pengaruh *Work from Home* bagi Produktivitas Kerja Karyawan pada *issue Covid 19*. Mengingat peran penting karyawan bagi perusahaan. Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *Work from Home* di PT. Bismacindo Perkasa pada *issue Covid 19*.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. Bismacindo Perkasa pada *issue Covid 19*.
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak *Work from Home* terhadap produktivitas kerja karyawan pada *issue Covid 19* di PT. Bismacindo Perkasa.

B. Metodologi Penelitian

Menurut penelitian dari Chrisna William et all (2020), terhadap pegawai IT, dengan judul “*Is There an Effect of Work Environment with Work Productivity on IT Employees?*” menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pekerja. Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), perusahaan yang mendukung *Work from Home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Dalam keadaan seperti ini ada pengaruh bagi produktivitas kerja karyawan. Dengan ini saya memutuskan untuk membuat jurnal dengan judul “Pengaruh *Work from Home* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” untuk mengetahui apakah *Work from Home* berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015), secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada variable pengaruh *work from home (WFH)* terdapat 5 (lima) dimensi yaitu: Lingkungan kerja veksible, Gangguan stress, kedekatan dengan keluarga, Kesehatan dan keseimbangan kerja, Kreativitas dan produktifitas tinggi. Dimensi yang dapat disajikan pada table adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rekapitulasi hasil kuisioner variable (X)

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Lingkungan Kerja Fleksibel	152,75	Tinggi
2	Gangguan Stress	141	Tinggi
3	Kedekatan dengan Keluarga	169	Sangat Tinggi
4	Kesehatan dan Keseimbangan Kerja	151,33	Tinggi
5	Kreativitas dan Produktivitas Tinggi	155,5	Sangat Tinggi
Total		769,58	
Rata – rata		153,91	Sangat Tinggi
Persentase		79 %	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skor total pada pernyataan adalah 169 yang artinya bahwa kreatifitas karyawan sangat berguna bagi perusahaan untuk memecahkan masalah sangat tinggi. Selanjutnya dapat dilihat bahwa skor total pada pertanyaan

adalah 142 yang artinya bahwa produktivitas karyawan dalam pencapaian kerja sudah memenuhi standar perusahaan dengan klasifikasi tinggi.

Pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan terdapat 5 (lima) dimensi yaitu: Ketepatan Waktu, Kuantitas, Kehadiran, Kualitas, Kemampuan Kerjasama. Dimensi yang dapat disajikan pada tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rekapitulasi hasil kuisioner variable (Y)

No.	Dimensi	Skor	Klasifikasi
1	Ketepatan Waktu	147	Tinggi
2	Kuantitas	117	Tinggi
3	Kehadiran	170	Sangat Tinggi
4	Kualitas	173,5	Sangat Tinggi
5	Kemampuan Kerjasama	169,5	Sangat Tinggi
Total		777	
Rata – rata		155,4	Sangat Tinggi
Persentase		80,01	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa total akumulasi untuk penerapan *Work from Home* sebesar 777 dengan rata – rata 155,4, maka penelitian untuk variable Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dengan jumlah responden 37 orang dengan persentase 80% yang artinya variabel tersebut sudah berjalan dengan klasifikasi sangat tinggi atau berjalan dengan sangat baik.

Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Tabel 3.3 Pengaruh *Work from Home* (WFH)

UJI VALIDITAS <i>WORK FROM HOME</i> (X)				
Variabel	No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
VARIABEL X	X1	0,352	0,325	VALID
	X2	0,371	0,325	VALID
	X3	0,408	0,325	VALID
	X4	0,477	0,325	VALID
	X5	0,587	0,325	VALID
	X6	0,379	0,325	VALID
	X7	0,388	0,325	VALID
	X8	0,339	0,325	VALID
	X9	0,333	0,325	VALID
	X10	0,505	0,325	VALID
	X11	0,535	0,325	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan pernyataan-pernyataan pada kuisioner telah memenuhi syarat validitas karena memiliki nilai korelasi (r) lebih besar dari 0.325. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuisioner pengaruh *Work From Home* sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dijadikan data analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Tabel 3.4 Produktivitas Kerja Karyawan

UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				
Variabel	No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
VARIABEL Y	Y1	0,495	0,325	VALID
	Y2	0,456	0,325	VALID
	Y3	0,403	0,325	VALID
	Y4	0,434	0,325	VALID
	Y5	0,398	0,325	VALID
	Y6	0,409	0,325	VALID
	Y7	0,362	0,325	VALID
	Y8	0,354	0,325	VALID
	Y9	0,555	0,325	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan pernyataan-pernyataan pada kuisioner telah memenuhi syarat validitas karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,325 dan dapat digunakan untuk dijadikan data analisis selanjutnya.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas (X)

Reliabilitas Variabel X		
Cronbach's Alpha	N of Items	keteranga n
0,758	11	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Pengaruh

Work from Home, reliability alpha 0.758 lebih besar dari 0.50

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Reliabilitas Variabel Y		
Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
0,809	9	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan hasil diatas, untuk variable Produktivitas kerja karyawan, *reality alpha* 0.809. Dan hasil tersebut 9 item instrument penelitian yang mengukur variabel Produktivitas kerja Karyawan Pada *Issue Covid 19* dikatakan reliabel, dengan kata lain menunjukkan bahwa butir kuisioner pada masing-masing variabel tersebut adalah untuk mengukur variabelnya masing-masing sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,64541059
Most Extreme Differences	Absolute	0,126
	Positive	0,075
	Negative	-0,126
Test Statistic		0,126
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,148
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang diambil melalui pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test merupakan variabel terdistribusi normal. Karena nilai probabilitas variabel 0,148 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,481	4,400		2,155	0,036
	<i>Work From Home</i>	0,438	0,117	0,463	3,735	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan linier regresi sederhana untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,481 + 0,438X$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X = Pengaruh WFH

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. a = Nilai Konstanta 9,481 memiliki arti apabila variabel Pengaruh Produktivitas *Work from Home* bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,481.
2. b¹ = Nilai koefisien regresi Pengaruh *Work from Home* sebesar 0,438 memiliki arti apabila pengaruh *Work from Home* meningkat sebesar 0,5 persen dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,438 persen.

Tabel 3.9 Pengujian Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	0,215	0,199	3,618
a. Predictors: (Constant), Work From Home				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R = 0.463, nilai ini menunjukkan adanya hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa Pengaruh *Work from Home* berpengaruh sebesar 21,5 % terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai sisa sebesar 78,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work from Home* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Issue Covid 19*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work from Home* di PT. Bismacindo Perkasa hasil persentase sebesar 79% dengan klasifikasi tinggi yang artinya bahwa pelaksanaan *Work from Home* ini berjalan dengan efisien.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada *Issue Covid 19* di PT. Bismacindo Perkasa sudah termasuk pada kriteria tinggi dengan nilai persentase sebesar 80%.
3. Penerapan *Work from Home* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bismacindo Perkasa pada *Issue Covid 19* termasuk pada efisien.

Daftar Pustaka

- [1] Adisty Rizki Putri (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Melaksanakan Work from Home, Jakarta.
- [2] Bintang Narpati, Se., Mm, (2020) Pengaruh Work from Home (Beban Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemda Kota Bekasi Selama Masa Pandemic, Jakarta
- [3] Barbara Larson (2020), Companies Can Help Employees Working Remotley During the Covid-19 Pandemic, Northeastern University, Boston
- [4] Djody Permana Putra Agustian (2020) The Effect of Work from Home on Employee Work Effectiveness, Bandung.
- [5] Sedarmayanti. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT Refika Aditama.
- [6] Sinungan, M. (2009) Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Sunyoto, D (2015) Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- [8] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap*

Pengembangan Karir Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung, 1 (1). 36-41