

## Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam

Kelvyn<sup>1</sup>, Christopher Khomali<sup>2</sup>, Hosse Fernando<sup>3</sup>, Ellwan Edy Wei<sup>4</sup>,  
Veri Hartanto<sup>5</sup>

Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Internasional Batam,

### **Abstract**

*This study aims to obtain empirical evidence about the effect of work from home on employees job performance taken from the respondents. This analysis using independent variables WFH (work from home), work environment, job satisfaction, and work motivation. The dependent variable is job performance. Samples in this study were the college students who ever or currently working with working from home system in Batam city. This study used a sample method of Stratified Disproportionate Random Sampling with total sample of 150 respondents. This is a quantitative study that distributes data and questionnaires. Data analysis in this study was analyzed using regression using SPSS software. The three supporting factors, work environment, job satisfaction, and job motivation affect the job performance in Batam city. This study proves that work motivation and job satisfaction have positive influence on job performance. From the result, we hope this research can be useful as knowledge and consideration for government or company whether need to continue the implementation of work from home system or not.*

### **Keywords:**

*Work Satisfaction; Work Environment; Work Motivation; Work Performance; Work From Home*

### **Abstract**

*Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh work from home terhadap prestasi kerja karyawan yang diambil dari responden. Analisis ini menggunakan variabel bebas WFH (work from home), lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Variabel terikat adalah prestasi kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang pernah atau sedang bekerja dengan system bekerja dari rumah di kota Batam. Penelitian ini menggunakan teknik stratified disproportionate random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi dengan menggunakan SPSS. Tiga faktor pendukung yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di kota Batam. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian, kami berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengetahuan dan pertimbangan bagi pemerintah atau perusahaan apakah perlu Melanjutkan penerapan system kerja dari rumah atau tidak.*

### **Kata kunci:**

*Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Prestasi Kerja; Work From Home*

Korespondensi : [ellwanw@yahoo.com](mailto:ellwanw@yahoo.com), [kelvynchuaa@gmail.com](mailto:kelvynchuaa@gmail.com)

**Submitted:** 5 May 2021, **Revised:** 26 May 2021 , **Published:** 30 June 2021

## PENDAHULUAN

Covid-19 sangat cepat menyebar di Indonesia sehingga pihak pemerintah terpaksa untuk mengambil jalan untuk memutuskan rantai dari penyebaran virus tersebut. Dengan adanya wabah penyakit ini, aktivitas yang dijalankan rutin di Indonesia tidak berjalan seperti biasanya. Dampak dari wabah ini sendiri berdampak pada aspek ekonomi. Beberapa perusahaan dengan berat hati harus menghentikan pekerjaannya dan beberapa perusahaan lainnya tetap menjalankan pekerjaannya tetapi jumlah karyawan dibatasi dan harus mengikuti protokol kesehatan, oleh karena itu setiap perusahaan membuat kebijakan yaitu membagi aktivitas kerja. Sebagian dari karyawan di perusahaan harus tetap pergi bekerja dan sebagiannya lagi ada yang bekerja dirumah (*Work From Home*). Skema WFH merupakan bagian dari konsep telecommuting (bekerja jarak jauh) yang sebenarnya bukan hal yang baru di dalam dunia kerja, bahkan hal ini sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu cara yang diambil untuk mengatasi kemacetan lalu lintas yang dialami pekerja dalam perjalanan dari rumah ke kantor hingga pulang kerumah setiap harinya. Setiap perusahaan memiliki tujuannya masing-masing, dalam mencapai tujuannya tersebut ada beberapa faktor yang terlibat untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas pekerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan guna menunjang hasil yang maksimal untuk perusahaan. Menurut (Savić, 2020), salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat berkerja lebih baik dan dapat memberi nilai tambah untuk perusahaan. Akan tetapi pada zaman seperti ini, karyawan diharuskan untuk bekerja dari rumah, memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengubah atau memilih tempat kerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Menurut (Rudnicka et al., 2020) kerugian yang dirasakan oleh pekerja dengan sistem WFH seperti ini adalah perusahaan tidak menawarkan pemisahan fisik antar waktu kerja dan pribadi, dan akhirnya, rumah akan menjadi lingkungan kerja yang membosankan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian yang berdampak pada kepuasan kerja, dan kurangnya kepuasan kerja dapat menurunkan produktivitas pekerja sehingga hal ini akan berdampak langsung

pada perusahaan. Selain itu, bekerja dirumah juga menimbulkan perasaan terasingkan diantara karyawan, dikarenakan adanya persepsi terisolasi. Persepsi ini dapat muncul disebabkan kurangnya interaksi antar karyawan dan rekan kerja mereka (Novaes, 2020).

Karyawan mungkin tidak mendapatkan dukungan ataupun pekerjaan yang dikerjakan tidak dihargai dan ini mungkin mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan, karena kebutuhan sosial yang bisa didapatkan dengan mudah saat bekerja di kantor tetapi tidak bisa didapatkan saat bekerja dirumah. Karyawan juga sulit dalam menunjukkan kerja keras yang sudah mereka lakukan, karena biasanya karyawan hanya menyerahkan pekerjaan mereka jika sudah selesai dan manajer hanya menilai pekerjaan mereka dari hasil tetapi tidak melihat proses yang terlibat saat mengerjakan pekerjaan tersebut (Feng & Savani, 2020). Selain itu perubahan lain yang dialami oleh para pekerja dengan sistem WFH ini adalah keseimbangan hidup kerja. Banyak karyawan terkena gangguan oleh masalah yang dialami oleh keluarga dan membuat para pekerja hilang fokus sehingga membuat mereka tidak memenuhi peran yang diberikan oleh perusahaan. Kemungkinan besar keluarga juga menjadi salah satu masalah yang dapat mempengaruhi suasana hati mereka saat bekerja, dengan suasana hati yang rusak juga dapat berpengaruh kepada motivasi dalam bekerja (Bai et al., 2021).

Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika mereka bekerja dengan memiliki motivasi kerja (Ridho & Susanti, 2019). Motivasi ini pada dasarnya memberikan semangat untuk para pekerja, semangat yang memungkinkan seseorang bertindak ke arah tujuan tertentu. Motivasi dalam bekerja dapat menghasilkan produktivitas, kinerja, dan ketekunan. Karyawan yang memiliki motivasi juga akan lebih lebih mendorong dirinya untuk memberikan hasil yang maksimal, selain itu karyawan yang memiliki motivasi ini lebih bersedia untuk mengambil tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dengan begitu karyawan tersebut dapat menunjukkan kinerja yang lebih positif daripada yang lain. Salah satu cara untuk mempertahankan hingga meningkatkan motivasi saat mereka bekerja dengan sistem WFH seperti ini adalah memberikan mereka penghargaan. Sistem penghargaan ini akan dihitung sesuai dengan kinerja yang telah dibuat oleh karyawan agar penghargaan bisa diberikan secara adil dan konsisten sesuai dengan

upaya dan hasil yang telah dilakukan. Bentuk penghargaan dibagi menjadi 2 yaitu finansial dan non-finansial. Penghargaan finansial ini sederhananya adalah kompensasi perusahaan kepada karyawan berupa nominal uang tetapi tidak dengan penghargaan non-finansial, penghargaan ini memiliki wujud yang beragam misalnya jam kerja, shift yang lebih fleksibel, jabatan, dll. (Noor et al., 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh bekerja dari rumah terhadap prestasi kerja karyawan dan bagaimana hal itu juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Model baru ini akan memberikan kontribusi terutama para pekerja dan memberikan masukan kepada para atasan perusahaan, hal yang perlu diukur untuk sistem kerja dirumah. Kebijakan ini juga dapat berfungsi sebagai masukan bagi pemerintah dan perusahaan untuk memutuskan apakah akan menetapkan kebijakan untuk bekerja dirumah atau mencari alternatif lain. Kontribusi asli dari penelitian ini terletak pada kusioner yang telah kami sesuaikan dengan kebijakan bekerja dirumah dan pengolahan data terhadap data yang telah didapat.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Penelitian kami didasarkan pada penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian mengenai pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang dilakukan adalah menghitung penilaian kinerja dengan relasinya terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Analisis pada penelitian ini dilakukan terhadap 713 data yang dikumpulkan menggunakan aplikasi SPSS dengan pendekatan Structured Equation Model (SEM). Hasil didapatkan adalah WFH memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja yang mana akan mempengaruhi penilaian kinerja namun tidak dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang hanya memiliki pengaruh yang sedikit terhadap penilaian kinerja (Hutajulu, 2021).

Penelitian selanjutnya berbicara tentang pengaruh bekerja dari rumah (Work From Home) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif, dengan menggunakan penyebaran

kusioner, dari kusioner yang disebar didapatkan data yang akan diolah dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mendapatkan informasi dari data penyebaran kusioner. Hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan sehingga pada penelitian ini menerima  $H_a$  yaitu adanya pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dan menolak  $H_0$  yaitu tidak ada pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan (Nasution & Rosanti, 2020).

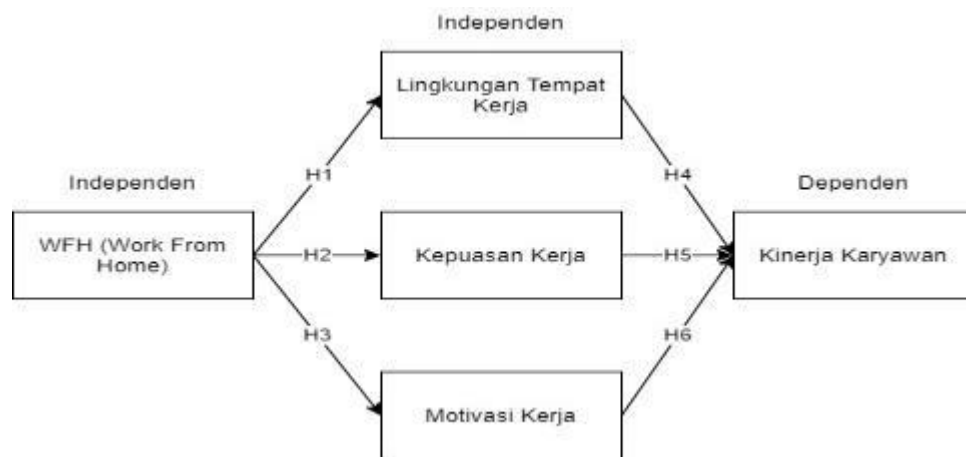
Penelitian berikutnya juga membahas mengenai performa selama WFH. Studi ini dilakukan terhadap aparatur sipil negara dari kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Penelitian ini berfokus pada relasi dari kebijakan WFH, dukungan atas dan performa kerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan data dari 60 karyawan yang dianalisis dengan menggunakan PLS dengan pendekatan SEM. Hasil didapatkan adalah WFH memiliki pengaruh yang positif terhadap dukungan atasan dan performa kerja, namun performa kerja tidak dipengaruhi oleh dukungan atasan (Mardianah et al., 2020).

Dari ketiga studi tersebut ditemukan bahwa adanya ketidak konsistenan dari hasil yang ditemukan. Secara umum, ketiga studi menemukan motivasi adalah faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja, baik dari kalangan karyawan, pemerintahan maupun PNS. Namun studi yang menunjukkan adanya pengaruh dari kantor dan atasan hanya ditunjukkan 1 studi, sedangkan yang lain menyatakan tidak. Penelitian kami akan dilakukan berdasarkan studi tersebut. Kami juga akan melakukan studi antara WFH dan performa kerja dengan instrumen penelitian yang didasarkan pada penelitian (Hutajulu, 2021). Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif seperti (Hutajulu, 2021), (Nasution & Rosanti, 2020), dan (Mardianah et al., 2020). Kontribusi dari penelitian kami adalah studi kami akan berfokus pada para pekerja atau karyawan yang sedang atau pernah bekerja dengan sistem WFH di daerah Batam. Kami berharap bahwa studi ini dapat memberikan pengetahuan tambahan mengenai SDM, khususnya dari kalangan generasi milenial dan generasi Z dalam kondisi WFH.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang bekerja atau pernah bekerja dengan sistem WFH di kota Batam yang membutuhkan sampel berjumlah

374 berdasarkan perhitungan Raosoft terhadap jumlah pekerja di kota Batam. Metode sampling yang kami gunakan adalah *Stratified-Disproporsional-Random Sampling* dengan adanya pembagian mahasiswa dari tingkat semester melalui pendekatan kuantitatif. Model penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada sebuah artikel yang menggunakan model Reggresion dengan variabel WFH (Work From Home), Lingkungan Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Hutajulu, 2021). Berikut model penelitian kami yang diagramnya ditunjukkan oleh Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Dengan model penelitian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah.

- H01 : Work From Home tidak mempengaruhi “Lingkungan Tempat Kerja”
- HA1 : Work From Home mempengaruhi “Lingkungan Tempat Kerja”
- H02 : Work From Home tidak mempengaruhi “Kepuasan Kerja”
- HA2 : Work From Home mempengaruhi “Kepuasan Kerja”
- H03 : Work From Home tidak mempengaruhi “Motivasi Kerja”
- HA3 : Work From Home mempengaruhi “Motivasi Kerja”
- H04 : “Lingkungan Tempat Kerja” tidak mempengaruhi “Kinerja Karyawan”
- HA4 : “Lingkungan Tempat Kerja” mempengaruhi “Kinerja Karyawan”
- H05 : “Kepuasan Kerja” tidak mempengaruhi “Kinerja Karyawan”
- HA5 : “Kepuasan Kerja” mempengaruhi “Kinerja Karyawan”
- H06 : “Motivasi Kerja” tidak mempengaruhi “Kinerja Karyawan”

- HA6 : “Motivasi Kerja” mempengaruhi “Kinerja Karyawan”
- Definisi operasional variabel yang kami gunakan sebagai dasar pembuatan instrumen pada penelitian dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Work From Home (WFH)	Jam/pola kerja saya saat ini sesuai dengan keadaan saya	Ordinal
	Manajer saya secara aktif mengusulkan jam/pola kerja yang fleksibel	
	Atasan saya menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai bagi saya untuk menyesuaikan pekerjaan di sekitar kehidupan keluarga saya	
	Saya cukup puas terhadap hasil pekerjaan saya selama bekerja dari rumah	
Lingkungan Tempat Kerja	Perusahaan saya memiliki sistem kerja yang baik.	Ordinal
	Perusahaan tempat saya bekerja dikenal sebagai perusahaan lokal yang baik	
	Perusahaan saya memiliki kondisi kerja yang memuaskan	
	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem komunikasi memuaskan	
Kepuasan Kerja	Saya memiliki serangkaian tujuan dan sasaran yang jelas untuk memungkinkan saya melakukan pekerjaan saya dari rumah	Ordinal
	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya pada saat kerja dari rumah	
	Saya didorong untuk mengembangkan keterampilan baru	
	Saya puas dengan peluang karir yang tersedia untuk saya di perusahaan	
Motivasi Kerja	Tugas yang harus saya lakukan di tempat kerja sejalan dengan apa yang sebenarnya ingin saya lakukan di rumah	Ordinal
	Mengerjakan pekerjaan di rumah merupakan hal yang menyenangkan	
	Saya benar-benar menguasai semua tugas saya, mengerjakannya dari rumah	
Kinerja Karyawan	Saya percaya pada kemampuan saya untuk menangani masalah yang besar bahkan ketika bekerja dari rumah	Ordinal

	Saya menemukan cara yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan selama bekerja dari rumah	
	Saya menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik tanpa masalah meskipun saya bekerja dari rumah	
	Saya menerapkan ide-ide baru di pekerjaan saya, selama bekerja dari rumah	

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan platform *Google Form* kepada sampel kami yaitu mahasiswa yang sedang atau pernah bekerja dengan sistem WFH di Batam. Untuk menguji dan mengolah data yang telah kami kumpulkan, kami melakukan uji validitas Pearson Correlation Product sehingga standar koefisien korelasi harus mencapai kondisi signifikan dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* yang nilainya minimal mencapai 0.6 untuk kualitas data. Semua analisis data kami lakukan menggunakan Aplikasi SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang akan dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang sudah didapatkan dilakukan analisis menggunakan software SPSS. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis mahasiswa yang pernah ataupun sedang bekerja dengan sistem WFH di kota Batam. Didasarkan oleh tujuan tersebut, data yang telah terkumpul sebanyak 150 responden dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada mahasiswa di Batam yang pernah ataupun sedang bekerja dengan sistem WFH. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu *Job Environment* (lingkungan kerja), *Work Motivation* (motivasi kerja), dan *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).

### A. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data responden dari penelitian ini dideskripsikan menjadi 6 karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, bidang usaha, lama bekerja, daerah tempat bekerja, dan tingkat semester responden yang mengisi kuesioner, jika responden tersebut merupakan seorang mahasiswa.



Berdasarkan data diagram usia, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 tahapan usia dalam penelitian ini terdiri dari 18-25 tahun, 26-35 tahun, >35 tahun. Responden yang memiliki usia 18-25 tahun terdiri dari 123 karyawan atau setara dengan 82% dari keseluruhan sampel, kemudian responden yang mengisi 26-35 tahun terdiri dari 24 karyawan atau setara dengan 16% dari keseluruhan sampel dan responden yang memiliki usia >35 tahun terdiri dari 3 orang atau setara dengan 2% dari keseluruhan sampel (Lihat Gambar 2).

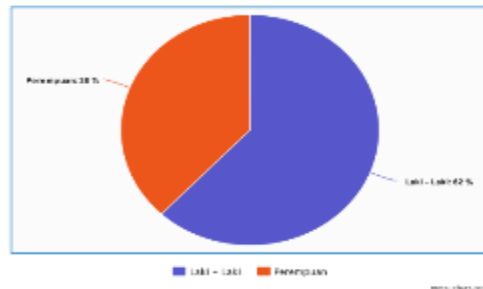
Berdasarkan data diagram bidang usaha, data tersebut merupakan bidang usaha yang sedang dijalani oleh responden kami. Menurut data yang kami terima, bidang usaha informasi dan teknologi (IT) adalah bidang usaha yang paling banyak diisi oleh para responden yaitu terdiri dari 52 orang atau 34,7% dari keseluruhan sampel. Selanjutnya bidang usaha kedua paling banyak diisi oleh responden yaitu perbankan yaitu terdiri dari 20 orang atau 13,3% dari keseluruhan sampel dan yang ketiga yaitu bidang usaha seni kreatif & desain, responden yang mengisi terdiri dari 15 orang atau 10% dari keseluruhan sampel (Lihat Gambar 3).

Berdasarkan data diagram lama bekerja seorang karyawan, kami memberikan 3 pilihan kepada responden yaitu terdiri dari <1 tahun, 1-2 tahun, >2 tahun. Responden yang bekerja <1 tahun terdiri dari 76 orang atau setara dengan 50,7% dari keseluruhan sampel, kemudian responden yang mengisi 1-2 tahun terdiri dari 56 orang atau setara dengan 37,3% dari keseluruhan sampel dan responden yang memiliki usia >35 tahun terdiri dari 18 orang atau setara dengan 12% dari keseluruhan sampel (Lihat Gambar 4).

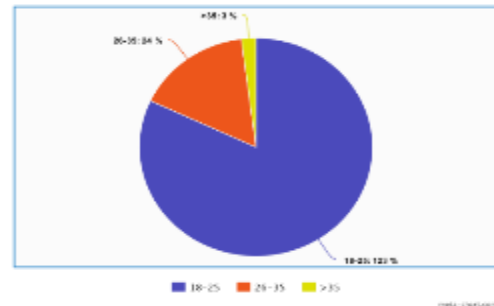
Berdasarkan data diagram tempat bekerja, dapat disimpulkan bahwa Batam adalah tempat kerja yang paling banyak diisi diantara lainnya yaitu 50 orang atau 33,3% dari keseluruhan sampel dan untuk data tempat bekerja yang lain rata-rata memiliki perolehan yang sama (Lihat Gambar 5).

Berdasarkan data diagram tingkat semester, terdapat 4 tingkatan semester yaitu semester 2, semester 4, semester 6, dan semester 8 serta terdapat satu pilihan lainnya yaitu “bukan mahasiswa”, jika responden bukan seorang mahasiswa. Berdasarkan responden mahasiswa semester 2 terdiri dari 12 orang atau 13,2% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan mahasiswa semester 4 terdiri dari 41 orang atau 45,1% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan mahasiswa semester 6 terdiri dari 17 orang atau

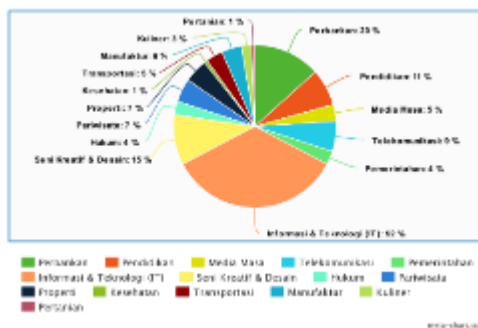
18,7% dari keseluruhan sampel. Berdasarkan mahasiswa semester 8 terdiri dari 1 orang atau 1,1% dari keseluruhan sampel. Serta responden yang mengisi bukan mahasiswa terdiri dari 17 orang atau 18,7% dari keseluruhan sampel (Lihat Gambar 6)



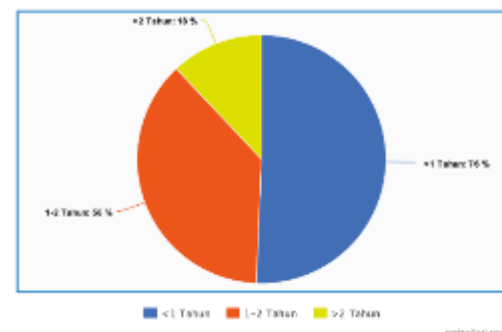
Gambar 2. Diagram Karakteristik Jenis Kelamin



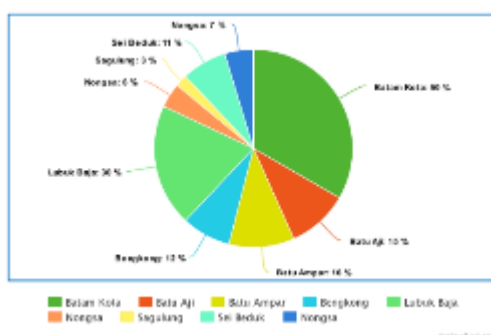
Gambar 1. Diagram Karakteristik Usia



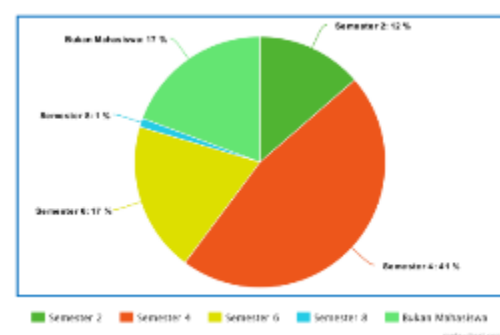
Gambar 4. Diagram Karakteristik Bidang Usaha



Gambar 3. Diagram Karakteristik Lama Bekerja



Gambar 6. Diagram Karakteristik Tempat Bekerja



Gambar 5. Diagram Karakteristik Tingkat Semester

## B. Uji Outlier Data

Penelitian menguji data outlier kami lakukan dengan menggunakan analisis regresi linear. Pengukuran outlier diukur dengan melihat nilai studentized

residual. Dari jumlah 150 data responden yang telah terkumpul, terdapat 145 data yang layak diuji dan 5 data tidak layak diuji.

#### C. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian validitas data yang telah dilakukan, analisis menunjukkan bahwa semua instrumen variabel memiliki nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa terdapat korelasi antar variabel. Selain itu, hasil dari uji validitas juga memperlihatkan adanya tanda bintang pada nilai pearson correlation yaitu terdapat tanda bintang dua (\*\*\*) pada semua instrumen variabel. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi memiliki signifikan sebesar 0,01 atau 1%. Dengan kedua hal tersebut, dapat dinyatakan instrumen variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, analisis menunjukkan terdapat 4 variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,06. Melalui acuan dari standar nilai Cronbach Alpha yang dapat memenuhi syarat reliabilitas yaitu 4 diantaranya dinyatakan reliabel yaitu work environment, job satisfaction, work motivation, dan job performance. Sedangkan sisanya tidak reliabel yaitu work from home.

#### D. Uji R (Koefisien Determinan)

Berdasarkan hasil uji R<sup>2</sup>, diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,348 atau 34,8% maka dapat disimpulkan bahwa Job Performance dapat dijelaskan sebesar 34,8% oleh variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan tempat kerja, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 65,2%.

#### E. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian F diperoleh nilai nilai signifikan sebesar 0,000b pada tingkat signifikan 0,05. Selain itu, didapatkan nilai F sebesar 37,568. Dengan nilai F hitung  $37,568 > F$  tabel 2,67, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work From Home secara simultan berpengaruh pada variabel Work Environment (Lihat Tabel 2).

**Tabel 2. Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	37,568	0,000b
<i>Residual</i>		
<i>Total</i>		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian F diperoleh nilai nilai signifikan sebesar 0,000b pada tingkat signifikan 0,05. Selain itu, didapatkan nilai F sebesar 31,52. Dengan nilai F hitung  $31,52 > F$  tabel 2,67, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work From Home secara simultan berpengaruh pada variabel Job Satisfaction (Lihat Tabel 3).

**Tabel 3. Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	31,52	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>		
<i>Total</i>		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian F diperoleh nilai nilai signifikan sebesar 0,000b pada tingkat signifikan 0,05. Selain itu, didapatkan nilai F sebesar 26,162. Dengan nilai F hitung  $26,162 > F$  tabel 2,67, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work From Home secara simultan berpengaruh pada variabel Work Motivation. (Lihat Tabel 4).

**Tabel 4. Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	19,763	0,000b
<i>Residual</i>		
<i>Total</i>		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian F diperoleh nilai nilai signifikan sebesar 0,000b pada tingkat signifikan 0,05. Selain itu, didapatkan nilai F sebesar 26,162. Dengan nilai F hitung  $26,162 > F$  tabel 2,67, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Motivation, Work Environment, dan Job Satisfaction secara simultan berpengaruh pada variabel Job Performance. (Lihat Tabel 5).

**Tabel 5. Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	26,612	0,000b
<i>Residual</i>		
<i>Total</i>		

Sumber: Data diolah, 2021

#### F. Uji T (Uji Partial)

Hasil pengujian T sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<i>Work Enviroment</i>	0,007	0,082	0,935
<i>Job Satisfaction</i>	0,276	3,099	0,002
<i>Work Motivation</i>	0,399	5,927	0

Sumber: Data diolah, 2021

##### 1. Hasil Pengujian Hipotesis WE (Work Environment)

Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $0,935 > 0,05$  maka hipotesis WE tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi, hipotesis H04 diterima.

##### 2. Hasil Pengujian JS (Job Satisfaction)

Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $0,002 < 0,05$  maka hipotesis JS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi, hipotesis HA5 diterima.

##### 3. Hasil Pengujian WM (Work Motivation)

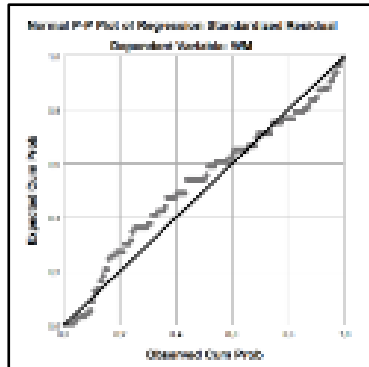
Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis WM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi, hipotesis HA6 diterima.

#### UJI ASUMSI KLASIK

##### A. Uji Normalitas

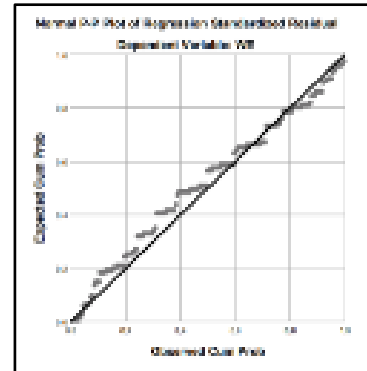
Berdasarkan grafik Normal P-P Plot dibawah, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik plot mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga hal ini membuktikan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Gambar 10. Uji Normalitas**



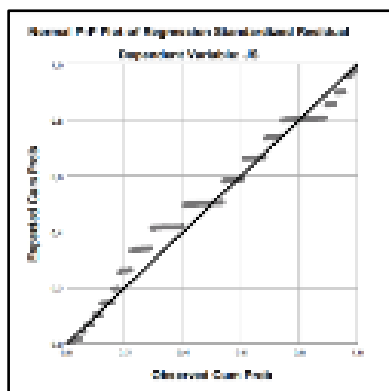
Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 9. Uji Normalitas**



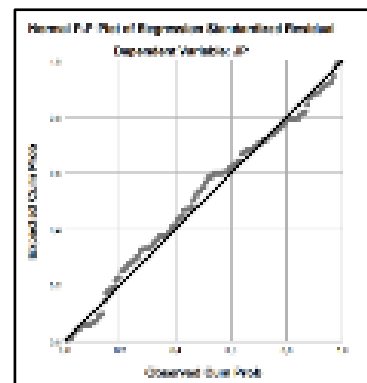
Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 8. Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 7. Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah, 2021

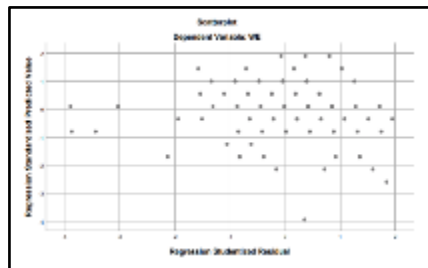
## B. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel lingkungan tempat kerja (WE), kepuasan kerja (JS), dan motivasi kerja (WM) lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF pada variabel lingkungan tempat kerja (WE), kepuasan kerja (JS), dan motivasi kerja (WM) lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas pada model regresi.

## C. Uji Heteroskedastisitas

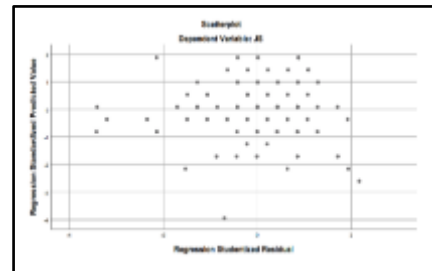
Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui penyebaran titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas pada model regresi.

**Gambar 12. Uji Heteroskedastisitas**



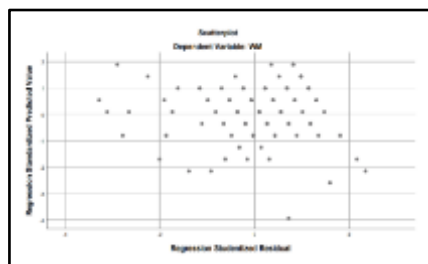
Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 11. Uji Heteroskedastisitas**



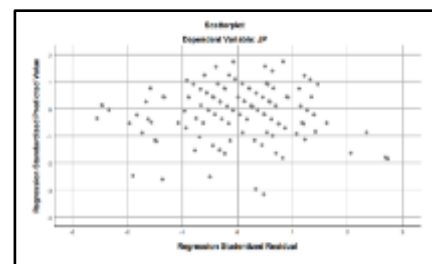
Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 14. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2021

**Gambar 13. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2021

#### D. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan nilai Durbin-Watson hitung sebesar 1,911. Dengan nilai Durbin-Watson hitung sebesar  $1,911 > \text{Durbin-Watson Upper tabel } 1,773$ . Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi kasus autokorelasi pada model regresi.

#### Statistik dengan Model Regresi Berganda

$$Y = 1,607 + 0,393JS + 0,075WE + 0,169WM$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (WE), Kepuasan Kerja (JS), dan Motivasi Kerja (WM) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (JP). Dari persamaan dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Kepuasan Kerja (JS) dengan nilai koefisien 0,393, kemudian variabel Motivasi Kerja (WM) dengan nilai koefisien 0,169, dan diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja (WE) dengan nilai koefisien 0,075.

## SIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di kota Batam dengan variabel pendukung yaitu *work environment*, *work motivation*, dan *job satisfaction*. Data didapatkan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui sosial media dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan dibuktikan bahwa faktor *work environment* tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Faktor *work environment* ini berkaitan dengan lingkungan kerja, tempat bekerja yang aman dan baik dapat membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini membuktikan bahwa para *work environment* tidak mempengaruhi kinerja karyawan di wilayah kota Batam. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya (Hutajulu, 2021).

Pada hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya faktor *work from home* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Hubungan yang kuat dan positif serta hasil uji statistik didapatkan dari hubungan yang signifikan antar bekerja di rumah dengan kinerja karyawan. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya (Nasution & Rosanti, 2020).

Pada hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa faktor *work motivation* memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Faktor *work motivation* ini berkaitan dengan motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja pada seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya (Hutajulu, 2021).

Selain itu, kami menemukan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar pada kinerja kerja. Diikarenakan jika kepuasan kerja tidak tercapai itu akan menimbulkan stress kerja, dengan demikian kinerja karyawan akan buruk serta produktivitasnya juga dapat terpengaruh secara negatif. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil pada penelitian ini tidak sama dengan pada penelitian sebelumnya, karena pada



penelitian sebelumnya di jelaskan bahwa tidak ada hubungan yang mendukung kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (Ridho & Susanti, 2019).

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa work from home berpengaruh terhadap faktor lingkungan tempat kerja, motivasi kerja, dan motivasi kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja saat work from home. Namun, lingkungan kerja tidak begitu memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja saat work from home seperti ini. Akhirnya pada penelitian ini telah dibuktikan hubungan yang positif antara "work from home" dengan "motivasi kerja" dan "kepuasan kerja" dan memberikan implikasi yang positif terhadap "prestasi kerja" seorang karyawan. Studi ini difokuskan kepada survei yang dilakukan secara online terhadap mahasiswa yang pernah atau sedang bekerja dengan sistem work from home di wilayah kota Batam, sehingga peneliti selanjutnya bisa menyelidiki sebuah perusahaan dengan melakukan wawancara terhadap perusahaan yang menerapkan kebijakan work from home. Melihat penelitian ini, masih banyak hal yang bisa ditelusuri lebih dalam lagi.

Terkait dengan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang harus lebih ditujukan kepada kategori atau bidang usaha yang berpotensi untuk melakukan pekerjaannya dari rumah (work from home). Kebanyakan dari usaha IT yang mayoritas menyatakan bahwa mereka pernah melakukan kegiatan bekerja dari rumah (work from home).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N., & Ren, F. (2021). Impact of Absolute and Relative Commute Time on Work–Family Conflict: Work Schedule Control, Child Care Hours, and Life Satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 0123456789.
- Chou, H.-Y., & Wang, T.-Y. (2017), European Journal of Marketing Hypermarket Private-Label Products, Brand Strategies, and Spokesperson Persuasion. *European Journal of Marketing*, 51(4).
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7).

- Hutajulu, R. S. (2021). Evaluating the impact of “work from home policy” on job performance (Study Case in Indonesia). *Jakarta State University, January*.
- Mardianah, L., Hidayat, S., & Hamidah, &. (2020). Empirical Study of the Impact of Work From Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1039–1045.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 6–16.
- Novaes, L. (2020). The pros and cons of working from home: Newspapers illustrators’ views on remote work during the pandemic of Covid-19 in Brazil. *International Journal for Innovation Education and Research Wwww.Ijier.Net*, 12, 133–145.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*.
- Rudnicka, A., Newbold, J. W., Cook, D., Cecchinato, M. E., Gould, S. J. J., & Cox, A. L. (2020). Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. *The New Future of Work Online Symposium, November*.
- Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal*, 16(2), 101–104.

Halaman ini sengaja dikosongkan  
*(this page intentionally left blank)*