
Volume 4 Issue 2 (2021) Pages 323 - 332

YUME : Journal of Management

ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN

Ibriati Kartika Alimuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros

Abstrack

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Makassar. Analisa deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan pada penelitian ini dengan responden 31 pegawai Bank BTN Cabang Makassar. Pada hipotesis ini menduga adanya hubungan antar variable bebas yang mempengaruhi variable terikat. Penelitian ini menghasilkan variable bebas "Work From Home (WFH)" atau X1 "berpengaruh terhadap" variable "Kinerja" pegawai Bank BTN Cabang Makassar. dengan melihat Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Work From Home, Kinerja

Abstrack

This study aims to determine the effect of Work From Home (WFH) on employee performance at Bank BTN Makassar Branch. Quantitative descriptive analysis is the method used in this study with 31 employees of Bank BTN Makassar Branch as respondents. In this hypothesis, it is assumed that there is a relationship between the independent variables that affect the dependent variable. This study resulted in the independent variable "Work From Home (WFH)" or X1 "influence on" the variable "Performance" employees of Bank BTN Makassar Branch. by looking at the hypothesis testing carried out to prove that WFH has a positive (0,345) and significant (0.000) effect on performance.

Keywords: Work From Home, Performance.

Copyright (c) 2021 Ibriati Kartika Alimuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : Ibriati@gmail.com

PENDAHULUAN

Di tahun 2020 hingga tahun 2021 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama covid 19. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi. Banyak

perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah (*Work From Home*). Setiap Perusahaan pasti mempunyai tujuan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, banyak berbagai faktor-faktor yang terlibat dalam pencapaian tersebut. Dalam hal ini faktor yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia.

World Health Organization (WHO) pada 31 Desember 2019 menginformasikan mengenai kasus virus corona yang pertama kali muncul dan menyerang manusia, berawal dari kasus cluster pneumonia dengan etiologi baru di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina dan kemudian meluas hingga ke luar Cina. Selanjutnya COVID-19 dinyatakan sebagai Public Health Emergency of International Concern (PHEIC) pada 30 Januari 2020, dan COVID-19 ditetapkan sebagai pandemi pada 11 Maret 2020.

Dampak nyata pandemi COVID-19 di Indonesia tidak hanya berpengaruh pada kesehatan masyarakat tetapi juga keadaan perekonomian negara. Tidak hanya negara tapi juga organisasi bahkan individu, hampir seluruh sektor industri mengalami dampak lesunya ekonomi. Organisasi harus beradaptasi terhadap keadaan untuk mampu bertahan di tengah pandemi ini. Skenario baru harus disiapkan sebagai langkah antisipasi agar bisa melanjutkan kegiatan ekonomi. Pemerintah telah berusaha merumuskan berbagai kebijakan untuk menghentikan pandemi ini. Seruan social distancing, physical distancing serta kebijakan PSBB (pembatasan sosial berskala besar) telah diumumkan, serta WFH (*Work From Home*).

Bank BTN memutuskan untuk memberlakukan kebijakan kerja dari rumah atau work from home (WFH) untuk sebagian karyawannya, kebijakan ini menyusul himbauan pemerintah untuk mengurangi kegiatan di luar rumah, menekan potensi penyebaran virus corona. Dalam kondisi seperti ini, prioritas Bank BTN adalah kesehatan serta keselamatan nasabah dan karyawan.

WFH merupakan strategi yang diterapkan banyak organisasi semenjak terjadinya penyebaran COVID-19. Namun WFH dipandang memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus diterima baik oleh organisasi maupun karyawannya. Mungkasa (2020) memaparkan kelebihan dan kekurangan tersebut. Kelebihan bagi karyawan yang pertama adalah adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, yang kedua adalah dapat mengurangi waktu perjalanan ke tempat kerja serta penghematan bahan bakar dan yang ketiga adalah mengendalikan jadwal atau jam kerja serta dapat memilih suasana kerja sendiri. Kelebihan bagi organisasi diantaranya mendorong semangat kerja serta mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran dan memperkuat image perusahaan sebagai tempat bekerja yang

family friendly. Kekurangan bagi karyawan adalah terbiasa dengan suasana kantor yang konvensional menyebabkan kesulitan berkoordinasi dengan rekan kerja dan tidak adanya batasan yang tidak jelas antara kantor dan rumah. Sementara bagi organisasi, beberapa kekurangan yang muncul diantaranya manajer sulit untuk menyesuaikan diri terutama bagi manajer yang cenderung kurang percaya kepada bawahan, manajer sulit mengatur jadwal meeting untuk pekerjaan yang membutuhkan intensitas teamwork tinggi dan beberapa karyawan tidak dapat bekerja tanpa pengawasan.

Menurut Para ahli Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dingel dan Neiman (2020) mendefinisikan bahwa pekerjaan tidak mungkin bisa dilakukan dari rumah. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2015:87), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Pada masa pandemic seperti ini perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapainya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan di masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dimana perusahaan harus membuat peraturan WFH terhadap karyawannya karena tingginya kasus Covid 19. Berdasarkan Latar belakang yang telah dipaparkan maka, penulis membuat suatu rumusan masalah yaitu Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Rancangan Penelitian

Dalam melakukan penelitian di Bank BTN Cabang Makassar. Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan, dan data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti menyebarkan kuisioner pada karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BTN Cabang Makassar yang berjumlah 310 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sugiyono dan Hair (1998:123) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi yakni 31 orang.

Metode Analisis

Untuk melihat adanya pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara WFH terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil.

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Bank BTN
a	= Kostanta
X ₁	= Work From Home
b ₁ ,	= Koefisien regresi
e	= Standar <i>error</i>

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara WFH terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku *walpole (1995 : 371)* sebagai berikut :

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

Dimana :

r	: Koefisien korelasi
x	: WFH
y	: Kinerja Karyawan
n	: Jumlah Responden

Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Fungsi dari koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

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

Kerangka Konsep



Hasil pengolahan pemikiran dari penelitian sebelumnya serta landasan teori menjadi kerangka penelitian dalam penelitian ini. Penelitian ini pernah dilakukan sebelumnya Amador (2016) mengenai bahwa work location enjoyment atau pekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja di tempat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Noonan&Glass (2012) juga menyatakan bahwa telecommuting atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin perusahaan memperhatikan WFH akan meningkatkan kinerja pegawai walau dari rumah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi dari data yang dikumpulkan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = N-2, dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Hasilnya jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* yaitu bantuan SPSS versi 25 for Windows dari tiap-tiap variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas X

Variabel	Butiran	rx _y	r tabel (α=95%)	Hasil	Ket
----------	---------	-----------------	-----------------	-------	-----

Kompensasi(X)	X1	0,522	0,312	rx> r tabel	Valid
	X2	0,626	0,312	rx> r tabel	Valid
	X3	0,639	0,312	rx> r tabel	Valid
	X4	0,688	0,312	rx> r tabel	valid
	X5	0,704	0,312	rx> r tabel	valid

Sumber : Data Diolah

Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 5 pertanyaan dan 31 responden tentang WFH (X) yang diajukan, pertanyaan uji validitas untuk setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

Tabel 2. Uji Validasi Y

Variabel	Butiran	rx	r tabel(α=95%)	Hasil	Ket
PRODUKTIVITAS KERJA	Y1	0,484	0,312	rx> r tabel	valid
	Y2	0,410	0,312	rx> r tabel	valid
	Y3	0,721	0,312	rx> r tabel	valid
	Y4	0,650	0,312	rx> r tabel	valid
	Y5	0,551	0,312	rx> r tabel	valid
	Y6	0,570	0,312	rx> r tabel	valid

Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 6 pertanyaan dan 31 responden tentang Kinerja (Y) yang diajukan, pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

Untuk uji reliabilitas batas kritis nilai *Alpha* yang bisa dipakai untuk mengindikasikan kuesioner yang *reliabel* adalah 0,60. Dengan demikian nilai *cronbach's alpha* > 0,60, merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut *reliabel* atau handal (Ghozali, 2005). Uji ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows. Adapun hasil uji validitas dari tiap-tiap variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----	----------	------------------	------------

X	WFH	0,767	Reliabel
Y	Kinerja	0,887	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, didapat nilai $Alpha > 0.60$. Dengan demikian, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini sudah lulus uji reliabilitas.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan WFH pada Bank BTN Cabang Makassar mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa dibuktikan dengan hasil Uji t dan Uji F. Juga diperkuat dengan hasil dari Uji Koefisien Determinasi/*R Square* (R^2) yang menunjukkan bahwa WFH mempunyai pengaruhnya terhadap naik atau turun kinerja pegawai sebesar 34.5%.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Timbal dan Mustabsat dimana perusahaan yang mendukung WFH akan menghasilkan produktivitas/kinerja yang lebih besar. Sedangkan kinerja pegawai sejalan dengan pendapat Hasibuan apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan/organisasi akan baik pula.

Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan work from home (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Larangan ini dimaksudkan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Permasalahan mengenai WFH adalah terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya WFH masih belum menjadi budaya dalam organisasi (Mustajab, dkk., 2020).

Dengan demikian hal ini sangat menarik dan perlu di tingkatkan regulasi yang mendorong kerja dengan sistem WFH, karena ini hal baru yang sebenarnya tujuan utamanya untuk pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19. Tentunya ke depan dapat dikembangkan menjadi semacam budaya kerja baru yang lebih adaptif dengan perubahan jaman.

Pengaruh work from home terhadap kinerja pegawai Bank dalam penelitian ini, work from home menjadikan lingkungan kerja fleksibel, terhindar dari gangguan stress, lebih terasa dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja, memiliki kreativitas yang tinggi, dapat memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri yang minim akan meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal peningkatan kemampuan,

peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amador (2016) mengenai bahwa work location enjoyment atau pekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dibandingkan dengan bekerja di tempat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Noonan&Glass (2012) juga menyatakan bahwa telecommuting atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis melalui pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid 19 dengan melihat Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja. Dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel, peneliti menggunakan bantuan software SPSS dimana telah dikumpulkan data sebelumnya dan pengujian dilakukan setelah itu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan yaitu work from home (WFH) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BTN.

Saran yang bisa diberikan kepada Bank BTN saat pandemic Covid-19 ini adalah sebagai berikut: (1) Memastikan bahwa karyawan atau staff memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, termasuk diantaranya adalah koneksi internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan kerja mereka. Selain fleksibilitas lingkungan kerja, berbagai aspek lain juga harus diperhatikan seperti tingkat stress karyawan bekerja jarak jauh, kedekatan keluarga, kreativitas, tekanan diri dan lain sebagainya demi meningkatkan kinerja, (2) Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor dan variabel lain untuk mendukung penelitian

Referensi :

Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, Roikhan Mochamad. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid- 19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 1-9.

Ashal, Rezeky Ana. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223-242.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara

L.Glass, M. C. (2012). The Hard Truth About Telecommuting. *Monthly Labor Review*, 39- 45.

Martinez-Amador, J. (2016). Remote And On-Site Knowledge Worker Productivity And. Case Western Reserve University, 1-259.

Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mustajab, Mustajab, Baharun, Hasan, & Iltiqiyah, Lutfiatul. (2020). Manajemen Pembelajaran Melalui Pendekatan BCCT dalam Meningkatkan Multiple Intelligences Anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1368– 1381.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.

Nasution, Irmayani, & Rosanti, Raina. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.

Novianti, Intan. (2020). Ketidakjujuran Pasien Covid-19: Sebuah Refleksi. *Ragam Cerita Pembelajaran Dari COVID-19*, 55.

Pradipta, Dhea Junesty, Pradnyana, I. Nyoman Prama, & Raharjo, Teguh. (2020). The New Normal Strategy for Project Management in Directorate General of Customs and Excise. *2020 3rd International Conference on Computer and Informatics Engineering (IC2IE)*, 249–254. IEEE.

Purwanto, Agus, Pramono, Rudy, Asbari, Masduki, Hyun, Choi Chi, Wijayanti, Laksmi Mayesti, & Putri, Ratna Setyowati. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1–12.

Santosa, Santi Puspa Ariyani. (2020). (2020). Analisis Pengaruh Social Distancing dalam Pencegahan Penyebaran Virus Corona dengan Pelaksanaan Sholat Fardhu Berjamaah Di Masjid Al Ikhlas Desa Sukoharjo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati Jawa Tengah. *Jurnal Syntax Idea*, 2(5), 122-131.

Simarmata, Ricardo Manarintar. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73–82.