

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

Friska Andripasa^{1*}, Siti Hasanah², Neuneung Ratna Hayati³
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen, Universitas Widyatama, Bandung,
Jawa Barat, Indonesia**
[friska.andripasa@widyatama.ac.id^{1*}](mailto:friska.andripasa@widyatama.ac.id)

Manuskrip: Oktober-2022; Ditinjau: November-2022; Diterima: November-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Asuransi Sinar Mas, Tbk Periode Tahun 2011-2020. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel *Debt to Asset Ratio* diperoleh nilai rata-rata sebesar 67,68%. Variabel *Return On Asset* diperoleh nilai rata-rata 1,075%. *Debt to Asset Ratio* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Return On Asset* dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,889 - 0,190X$, dan nilai koefisien korelasi -0,699 atau memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat dengan nilai determinasi sebesar 48,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,025 < 0,05$.

Kata Kunci: *Debt to Asset Ratio, Return On Asset*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Debt to Asset Ratio on Return On Assets at PT. Sinar Mas Insurance, Tbk Period 2011-2020. The method used is explanatory research. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Debt to Asset Ratio obtained an average value of 67.68%. The variable Return On Assets obtained an average value of 1.075%. Debt to Asset Ratio has a positive and significant effect on Return On Assets with a regression equation value $Y = 17.889 - 0.190X$, and a correlation coefficient value of -0.699 or has a strong negative relationship with a determination value of 48.8%. The hypothesis test obtained a significance of $0.025 < 0.05$.

Keywords: *Debt to Asset Ratio, Return on Assets*

I. PENDAHULUAN

Sejak awal terjadi pandemi Covid-19, pemerintah telah memberikan anjuran bahkan aturan yang menjadi keharusan bagi masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah. Di dunia pekerjaan, kondisi tersebut mendorong maraknya penerapan skema work from home. work from home merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (telecommuting) yang sebenarnya bukan hal baru di dunia kerja. Konsep ini sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu cara untuk mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari (Mungkasa, 2020). Namun, saat pandemi Covid-19 terjadi, penerapan work from home menjadi sesuatu yang bersifat mandatory untuk beberapa bidang usaha. Penerapan sistem kerja tersebut memunculkan banyak kendala baik pekerja maupun organisasi. Artikel ini secara spesifik melakukan investigasi mengenai bagaimana pelaksanaan work from home dari persepsi pegawai.

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai saat work from home mulai dari ketersediaan fasilitas yang memadai seperti jaringan internet, laptop/komputer/telepon genggam yang mendukung, ruangan untuk bekerja, termasuk suasana yang mendukung pekerjaan dari rumah. Selain itu, para pekerja harus cepat beradaptasi dengan berbagai aplikasi yang diperuntukkan untuk memfasilitasi kelancaran work from home seperti penggunaan Whatsapp, Telegram, Zoom, Skype, Google Meet, ataupun Google Drive.

Perubahan sistem bekerja ini tidak mudah, dari sistem kerja yang sudah rutin, terpolo dari kantor berubah seolah menjadi sistem kerja yang dipersepsikan lebih fleksibel. Dari sisi perusahaan, tentu saja mengharapkan tidak ada perbedaan produktivitas pegawai saat mereka work from home dibandingkan dari kantor. (Sutrisno, 2016) menyatakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan. Saat produktivitas kerja terjadi, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, saat work from home tentu saja pegawai diharapkan tetap dapat melaksanakan penugasan dan target yang ditetapkan.

Di sisi lain, penerapan work from home dapat membuat mereka lebih fleksibel saat bekerja, menghemat biaya, merasakan kedekatan dengan keluarga yang berujung pada persepsi adanya keseimbangan antara lingkungan pekerjaan dan sosial. Tapi, tentunya ada beberapa kekurangan dalam penerapan work from home, diantaranya adalah timbul rasa jenuh, relasi yang dapat terganggu karena sosialisasi secara fisik berkurang atau tidak terjadi, maupun kesulitan di dalam mengatur waktu. Perusahaan harus tetap memastikan tingkat produktivitas kerja karyawannya selama melakukan kerja dari rumah tetap terjadi, dan hal ini tidaklah sederhana. Minimnya komunikasi dan tatap muka secara langsung membuat perusahaan tidak mudah dalam mengawasi dan mengatur kinerja karyawan karena adanya keterbatasan akses antar karyawan yang work from home dan di kantor.

Penelitian yang dilakukan (Fauzi et al, 2022) menunjukkan bahwa work from home mampu mendorong tingkat produktivitas karyawan. Selain itu, work from home mampu menekan biaya operasional perusahaan yang harus dikeluarkan bagi pekerja sehingga mampu menguntungkan bagi pihak perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh work from home selama pandemi Covid-19 terhadap produktivitas pegawai dari perspektif pegawai. Penelitian berfokus pada faktor eksternal yaitu situasi work from home yang terjadi selama masa pandemi dimana pekerjaan dilakukan dari rumah namun tidak mengurangi produktivitas kerja dan tetap bekerja secara optimal. Berdasarkan pada fenomena tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana implementasi work from home di masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan rumah di masa pandemi Covid-19?
3. Bagaimana pengaruh work from home terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survei. Peneliti mengumpulkan data dengan mendistribusikan kuesioner menggunakan Google form kepada individual pegawai yang selama pandemi diharuskan work from home. Sifat pengisian kuesioner ini adalah sukarela dan anonim. Proses pengumpulan data dilakukan selama bulan Mei 2022.

Instrumen kuesioner mencakup pertanyaan mengenai persepsi pegawai terhadap pola work from home (variable independent) dan produktivitas (variable dependent). Item pertanyaan disusun menggunakan skala Likert 5 (lima) point: yaitu 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= kurang setuju, 2= tidak setuju, dan 1= sangat tidak setuju. Selain itu, penelitian ini menggunakan dua pertanyaan terbuka yang ditujukan untuk mengeksplorasi berbagai kendala serta manfaat yang mereka rasakan saat work from home .

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Sugiarto, 2001). Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat. Sekaran (2011) menyatakan bahwa penggunaan convenience sampling artinya informasi berasal dari anggota populasi yang setuju untuk memberikan informasi.

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear untuk mempermudah perhitungan maka akan dikelola menggunakan suatu software Statistical Product and Service Solution (SPSS). Pengolahan data dengan aplikasi SPSS menghasilkan luaran berupa nilai normalitas, korelasi, linearitas, regresi linear . Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta X + e$

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

III. HASIL PENELITIAN

Profil karyawan atau responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang dari total 80 responden yang mengisi kuesioner. Responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 42 orang (47.5%) dan sisanya laki-laki sebanyak 38 orang (47.5%). Adapun berdasarkan status pekerjaan, sebanyak 51 orang (63.8%) merupakan karyawan tetap; sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir, terbanyak adalah responden dengan pendidikan S1 sebanyak 56 orang (70.0%). Mayoritas responden dengan usia tertinggi yaitu rentang usia 21-30 tahun sebanyak 42 orang (52.5%), sementara rentang usia > 50 tahun hanya sebanyak 4 orang (5.0%). Mayoritas responden berasal dari bidang usaha jasa sebanyak 46 orang (57.5%), manufaktur sebanyak 11 orang (13.8%), dan sisanya menyebutkan bidang lainnya. Terakhir, mayoritas responden berasal dari perusahaan swasta sebanyak 62 orang (77.5%)

A. Implementasi work from home di masa pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil pengolahan bahwa skor rata-rata dari 14 item pernyataan menunjukkan nilai rata-rata 3,4 berada pada kategori tinggi. Pernyataan No.1 yaitu memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 3,9 berada pada kategori “Tinggi” bahwa responden selama pandemi selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan No.5 bahwa selama pandemi, pekerjaan responden menjadi lebih mudah karena dibantu oleh keluarga. Secara keseluruhan, persepsi responden adalah moderate cenderung ke tinggi. Mereka bekerja dengan tetap memberikan garis batas antara lingkungan keluarga dan pekerjaan. Mereka tetap dapat tepat waktu dalam bekerja tetapi bisa menyisihkan waktu untuk keluarga.

B. Pengaruh work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai produktivitas kerja karyawan rumah di masa pandemi Covid-19 menunjukkan skor rata-rata penilaian responden terhadap produktivitas kerja selama pandemi adalah 3,7 berada pada kategori Tinggi. Pernyataan No. 8, yaitu selama pandemi, dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tetap harus mendapatkan hasil terbaik memiliki skor rata-rata tertinggi dibandingkan item pernyataan lainnya.

Skor yang sama berada pada pernyataan no. 10 bahwa selama pandemi dalam mengerjakan mereka selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan. Sementara itu, terdapat 2 skor yang berada pada kriteria rendah, yaitu pernyataan no. 5 bahwa selama pandemi, keterampilan mereka kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan dan pernyataan no. 7 bahwa selama pandemi, target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai. Kedua pernyataan ini adalah pernyataan negatif sehingga dengan skor rendah dapat diartikan responden tetap memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan target kerja tetaplah sesuatu yang penting dalam pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden tersebut, pada terhadap pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa selama pandemi, responden tetap mempersepsikan diri mereka memiliki semangat kerja, melakukan pengembangan diri, menjaga kemampuan kerja dan kualitas kerja termasuk efisiensi dan selalu meningkatkan hasil yang dicapai.

C. Pengaruh work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi Covid-19

Pengaruh work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi Covid-19

Selanjutnya, adalah menjawab rumusan masalah ketiga, yakni menguji pengaruh langsung work from home terhadap produktivitas pegawai selama pandemi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian valid dan reliabel.

Tabel 1. Korelasi

		WFH	PRODUKTIVITAS KERJA
WFH	Pearson Correlation	1	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut ($r= 0,701, p<0,01$) dengan nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 0,491. Artinya, kedua variabel memiliki hubungan yang berada pada kategori kuat dan 49,1% varian produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh persepsi saat work from home. Sementara itu, pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 41.418 berpengaruh positif terhadap variable work from home. Apabila produktivitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variable independent (work from home) mengalami peningkatan sebesar 1.350 atau 13.5%.

Tabel 2. Koefisien Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.418	7.671		5.400	.000
WFH	1.350	.156	.701	8.671	.000

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Adapun model persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis yaitu

$$Y = 41.418 + 1.350 X + e$$

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel WFH sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial variabel WFH berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena work from home dapat memberikan waktu yang lebih bebas atau fleksibel bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup lebih baik (Crosbie, T., & Moore, J., 2004). Selain itu, work from home mampu menekan biaya operasional perusahaan yang harus dikeluarkan bagi pekerja sehingga mampu menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Guler et al., (2021) dan Awada et al., (2021) yang menyatakan bahwa work from home berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini, menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi bahwa work from home dan produktivitas mereka adalah Tinggi. Artinya, dari sisi responden dalam penelitian ini, kedua variabel yang menjadi fokus investigasi tidak mengalami kendala yang cukup berarti. Meskipun terdapat kelemahan dalam hasil riset ini sehingga bagi para pembaca perlu kehati-hatian dalam proses generalisasi hasil.

Pertama, riset ini dilakukan $\pm 2,5$ tahun setelah pandemi Covid-19 melanda. Artinya, bisa jadi responden telah mengalami adaptasi terhadap pola kerja dari rumah. Kedua, riset ini dapat bias dikarenakan hanya menggunakan data yang bersifat subjektif dan dari sudut pandang responden pegawai. Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil yang terdukung bahwa work from home selama pandemi Covid-19 mendorong produktivitas kerja pegawai.

Selain itu, diperoleh informasi bahwa responden merasakan manfaat work from home yaitu menjadi dekat dengan keluarga, adanya penghematan biaya transportasi, tidak terburu-buru berangkat kerja. Sisi lain, kendala yang muncul saat work from home, seperti suara berisik tetangga, jaringan internet kurang baik, dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja.

Selanjutnya, penelitian ini memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dapat menguji kembali model penelitian dengan melibatkan berbagai variabel berperilaku di level individual untuk melihat apakah dapat ditemukan hasil yang konsisten mengenai pengaruh work from home terhadap produktivitas kerja untuk jangka panjang. Hal ini dikarenakan banyak hasil riset yang memberikan perkiraan bahwa pola work from home akan menjadi pola kerja di masa mendatang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171–1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>

- Crosbie, T & Moore, J (2004). *Work-life Balance and Working from Home*. Teesside University
- Farrell Kathleen. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword* . Royal Society Of Medicine. 1–26.
- Fauzi, Achmad, Satris, Rezki, E. (2022). Pengaruh work from home Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. IX, 204–219.
- Guler, M. A., Guler, K., Guneser Gulec, M., & Ozdoglar, E. (2021). Working From Home During a Pandemic: Investigation of the Impact of COVID-19 on Employee Health and Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(9), 731–741. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002277>
- Harsanto, M. F., Nurjaya, N., Kumala, D., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Debt To Asset Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Asuransi Sinar Mas, Tbk Periode Tahun 2011-2020. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 265-271.
- Hartanto, E. (2017). Kuesioner Produktivitas Kerja Pegawai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–10.
- Jonathan, S. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, Dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. 226.
- Martinez-Amador, J. (2016). *Remote and On-site Knowledge Worker Productivity and Engagement: A Comparative Study of the Effect of Virtual Intensity and Work Location Preference*. ProQuest Dissertations and Theses, 275. <https://search.proquest.com/docview/2441294845?accountid=17242>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Sampepajung, D. C., Nurqamar, I. F., & N, M. N. (2021). work from home Proclivity: A Year into Covid-19 Pandemic. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 191–206. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v9i2.6274>
- Saputra, N., Ardyansyah, F., Palupiningtyas, D., Khusna, K., & Karneli, O. (2021). Work-From-Home Productivity in Indonesia: First Time Experience of Virtual Working During Covid-19 Time Produktivitas Kerja Dalam Melakukan work from home Di Indonesia: Pengalaman Pertama Pegawai Perkantoran Bekerja Virtual Semasa Covid-19. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 23(1), 13–26. <https://doi.org/10.14203/jmb.v23i1.1122>
- Sekaran, U. (2011). *Research Method For Bussiness (Metode Penelitian Bisnis)*. Salemba Empat.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif* :
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sinungan. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiarto, D. (2001). *Teknik Sampling*. In *Teknik Sampling*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Spss Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press. www.bps.go.id
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedelapan, p. 104)*. Kencana Prenada Media Group.
- Tjuju, Y. dan S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.