

PENGARUH WFH (*WORK FROM HOME*) DAN WFO (*WORK FROM OFFICE*) TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19

Grace Agusthine Ibadhi^a, Leo Alexander Tambunan^b

Manajemen, graceagusthine08@gmail.com, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial,
Universitas Matana

Manajemen, leo.alexander@matanauniversity.ac.id, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial,
Universitas Matana

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Work From Home (X1) dan Work From Office (X2) sebagai variabel bebas terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan perolehan data melalui hasil kuesioner yang disebarkan kepada 57 karyawan generasi milenial yang bekerja di Tangerang selama pandemic berlangsung. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) terhadap efektivitas kinerja karyawan di era pandemic Covid-19.

Kata Kunci : Work From Home, Work From Office, dan efektivitas kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Work From Home (X1) and Work From Office (X2) as independent variables on the effectiveness of employee performance (Y) as a dependent variable. This study uses a quantitative method with data acquisition through the results of a questionnaire distributed to 57 millennial generation employees who worked in Tangerang during the pandemic. From the results of research that has been carried out, it is found that there is no significant effect of Work From Home (WFH) and Work From Office (WFO) on the effectiveness of employee performance in the era of the Covid-19 pandemic.

Keywords: Work From Home, Work From Office, and effectiveness of employee performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masa dimana terjadinya penyebaran secara luas diberbagai wilayah bahkan seluruh dunia yang berupa wabah penyakit COVID-19 yang membawa perubahan akan segala aktivitas serta mempengaruhi seluruh sektor secara mendesak. Adapun hal tersebut membuat sebuah perkembangan virus dengan cepat penyebarannya sehingga angka kematian akibat Virus tersebut semakin bertambah setiap harinya sejak Maret 2020 World Health Organization (WHO) menetapkan sebagai awal terjadinya pandemi COVID-19 (Bety Etikasari, 2020). Dalam hal ini mengurangi penyebaran virus maka perlu diberlakukannya sebuah perubahan serta kebijakan-kebijakan baru yang perlu diterapkan dimulai dari memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak, mengurangi sebuah pertemuan / perkumpulan, membatasi keluar rumah, bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar / PSBB sampai lockdown), sebagai dampaknya perkantoran menerapkan skema bekerja dari rumah (Work From Home / WFH) (Mungkasa, Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru, 2020).

Diberlakukannya (Work From Home / WFH) menjadi suatu upaya serta kebijakan yang dapat dilakukan dalam mengurangi aktivitas dan interaksi agar menekan tingkat penyebaran COVID-19 disegala aspek kegiatan seperti perekonomian, bisnis, investasi, travelling, sosial, budaya, serta dunia pendidikan (Muhammad Ikhilash, 2020). Dalam mendukung kegiatan pemerintah serta menekan tingkat wabah COVID-19 membawa dampak secara signifikan pada dunia yang ditandai dengan perubahan dan pembentukan sebuah gaya

hidup baru dalam cara bekerja pada tatanan masyarakat dunia, termasuk di Indonesia, terutama pada sektor bisnis.

Fenomena dimana pandemic menciptakan budaya kerja hibriditas yang menuntut persiapan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Tidak terlepas dari kemajuan serta peran teknologi yang semakin krusial bagi masyarakat dalam menjadi produktivitas, dengan konsep bekerja secara remote terbukti cocok dan efektif untuk mengatasi ketidakpastian terkait penularan virus corona. Penerapan hybrid working memberikan efek pada semua level dalam bisnis seperti pengaturan tugas, aktivitas, proses manajemen, dan penguasaan teknologi. Namun tidak hanya teknologi tetapi dalam model kerja hybrid justru kombinasi antara kompetensi tenaga manusia dengan teknologi menjadi yang utama. (Indriani, 2020).

Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, membawa masyarakat untuk selalu mengikuti perkembangan yang ada, dan dengan kondisi ini menjadi kondisi dimana masyarakat perlu beradaptasi dengan sebuah kebiasaan yang baru, bahkan dengan konsep kerja hybrid ini membawa masyarakat dapat lebih memaksimalkan potensi yang dimiliki dengan dukungan teknologi yang terus berkembang. Bukan hanya dari sisi teknologi tetapi perkembangan tenaga manusia khususnya pada Generasi Milenial yang dari tahun ke tahun terus meningkat proporsinya bahkan pada tahun 2020 mencapai 46% generasi milenial yang mendominasi dunia kerja (Seta A. Wicaksana, 2020). Sehubungan dengan kehadiran Generasi Milenial yang telah mendominasi angkatan kerja dengan pesat hal ini diharapkan dapat menjadi ujung tombak dari sebuah perubahan berbagai bidang sosial dan ekonomi seiring dengan kemajuan informasi, teknologi dan komunikasi. Generasi yang dapat mengembangkan banyak inovasi-inovasi serta generasi yang lebih fleksibel terhadap hal-hal baru yang sering menginginkan adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home (WFH)

Richardo dan Writer, (2017) berpendapat bahwa Work From Home (WFH) adalah hasil pemanfaatan teknologi modern, yang mengakibatkan peningkatan kredibilitas yaitu meningkatkan pengguna internet untuk rapat secara daring dan berinteraksi secara daring yang membuat pekerjaan lebih mudah dan lebih sederhana. Dengan diberlakukannya Work Form Home (WFH) salah satu sisi positifnya adalah karyawan dapat bekerja sesuai dengan kenyamanan mereka, dan dapat memulai pekerjaan sesuai dengan keinginan mereka, dan disisi lain salah satu dampak negatif diberlakukannya Work From Office (WFO) yaitu adanya keterlambatan dalam rapat yang dilakukan secara daring, dan pengiriman pekerjaan yang tidak tepat waktu (Yosart Adi Suyoso, 2021).

Work From Office (WFH)

Work From Home adalah bekerja dari kantor. Berdasarkan peraturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Indonesia, mesti ditengah pandemi ada beberapa sektor yang ada mengizinkan perusahaan tetap beroperasi di beberapa sektor seperti sektor kesehatan, pangan, makanan, dan minuman, energy komunikasi, jasa, media komunikasi, keuangan perbankan, termasuk pasar modal, logistic, dan distribusi barang, retail, dan industri strategis lainnya. Dengan hal tersebut para pekerja yang berada pada sektor tersebut tidak bisa merasakan Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah karena untuk pelayanan tersebut tetap tidak boleh mati ditengah pandemi. Hal itu karena kebutuhan pokok kehidupan ada ditangan mereka (Utami, 2020).

Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Riadi dalam Djody Permana (2020) menyatakan efektivitas kerja merupakan ukuran kemampuan didalam melakukan tugas, fungsi, misi ataupun program dari suatu perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang ditetapkan. Efektivitas kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk memberikan sesuatu yang diharapkan, sehingga dapat memilih tujuan yang tepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai suatu gambaran dalam efektivitas yaitu jika suatu program sesuai dengan tujuan, hal itu menunjukkan bahwa efektivitas program berjalan dengan baik dan sebaliknya, jika program tersebut tidak sesuai dengan tujuan, itu berarti efektivitas kerja tidak atau belum tercapai (Permana, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif (Metode Survey-Kuesioner) serta data penelitian dari sumber primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Generasi Milenial usia 18-35 tahun yang bekerja di daerah Tangerang. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena jumlah anggota populasi tidak diketahui, dan dengan purposive sampling sebagai teknik penentuan sampelnya sehingga dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 57 orang responden.

4. HASIL PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan melalui analisis Kosmogrov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai Asymp.Sig.(2-tailed). “Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka kesimpulannya data berdistribusi normal.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75660047
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.105
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.290 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,290 > 0,05.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Ghazali (2018:107). Untuk hasil Uji Multi Kolinieritas bisa dilihat dari tabel Koefisien pada nilai Tolerance dan VIF :

Tabel 2 Tabel Koefisien Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
(X1) <i>Work From Home</i>	.527	1.899
(X2) <i>Work From Office</i>	.527	1.899

Sumber : Data Olah Primer SPSS, 2021

Pada Uji Multi Kolonieritas ini bisa dilihat dari nilai Toleran dan dari nilai VIF, bisa dilihat pada tabel Koeficient. Multi Kolinieritas terjadi jika nilai Tolerance sama dengan atau kecil (\leq) dari 0,1 dan nilai VIF itu sama dengan dan besar (\geq) dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multi Kolinieritas dalam penelitian ini karena jika nilai Tolerance $0,527 \geq 0,1$ dan nilai VIF nya $1.899 \leq 10$.

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137).

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.867	2.908		3.050	.004
	WFH	.031	.101	.054	.304	.762
	WFO	-.194	.092	-.373	-2.116	.652

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olah Primer SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikansi (*2 tailed*) pada variabel *Work Form Home* (X1) 0.762 > 0.05 dan nilai signifikansi (*2 tailed*) pada variabel *Work Form Office* (X2) sebesar 0.652 > 0.50, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel penelitian.

Tabel 4 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.080	4.708		7.664	.000
	WFH	.209	.163	.235	1.280	.206
	WFO	-.042	.149	-.052	-.283	.779

Sumber : Data Olah Primer SPSS, 2021

Berdasarkan tabel Uji t dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t hitung *Work Form Home* $T_{hitung} = 1.280 < T_{tabel} = 1.67203$ dan nilai signifikansi sebesar 0.206 (sig < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Form Home* tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.
2. Nilai t hitung *Work Form Office* $T_{hitung} = -0.283 < T_{tabel} = 1.67203$ dan nilai signifikansi sebesar 0,779 (sig > 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa *Work Form Office* tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.

Tabel 5 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.936	2	16.968	1.159	.321 ^b
	Residual	790.275	54	14.635		
	Total	824.211	56			

Dari tabel diatas dapat diketahui $F_{hitung} = 1.159$ dengan signifikansi $0,321$. F tabel dapat di peroleh dari F tabel statistik sebesar 3.16 . Dengan demikian diketahui $F_{hitung}(1.159) > f_{tabel}(3.16)$ dengan $sig.(0,321) > 0,05$. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih besar dari $sig > 0,05$, artinya variabel *Work From Home* dan *Work From Office* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan penelitian mengenai pengaruh *Work From Home* dan *Work From Office* terhadap efektivitas kinerja karyawan di era Pandemi Covid 19 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat pengaruh *Work From Home* terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 dilihat dari nilai t hitung *Work From Home* $T_{hitung} = 1.280 < T_{tabel} = 1.67203$ dan nilai signifikansi sebesar 0.206 ($sig < 0,05$). Dari hal ini diperoleh informasi bahwa khususnya bagi karyawan Generasi Milenial dengan kondisi *Work From Home* tidak mempengaruhi efektivitas kinerja yang mereka lakukan mengingat dengan kondisi perubahan yang anda memungkinkan karyawan dapat lebih fleksibel, kreatif serta rileks dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Tidak terdapat pengaruh *Work From Office* terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 dilihat dari nilai t hitung *Work From Office* $T_{hitung} -0.283 < T_{tabel} = 1.67203$ dan nilai signifikansi sebesar $0,779$ ($sig > 0,05$). Dari hal ini diperoleh informasi bahwa dengan kondisi *Work From Office* memungkinkan karyawan lebih aktif serta komunikatif didalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Tidak terdapat pengaruh *Work From Home* dan *Work From Office* terhadap efektivitas kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 dilihat dari $F_{hitung}(1.159) < f_{tabel}(3.16)$ dengan $sig.(0,321) > 0,05$. Dari hal ini diperoleh informasi bahwa tidak adanya pengaruh efektivitas kinerja karyawan khususnya generasi milenial pada saat melakukan pekerjaan secara *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. Jurnal Warta Edisi : 51.
- Adi Krisnanto Hartono, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Azar, & Shafighi. (2014). 2002. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Alami Sejahtera, 2.
- Bernadetha Aurelia Oktavira, S. (2020, Juni 3). Ketentuan Pelaksanaan Work From Home di Tengah Wabah COVID-19. Retrieved from Ketentuan Pelaksanaan Work From Home di Tengah Wabah COVID-19: <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e7326fd25227/ketentuan-pelaksanaan-iwork-from-home-i-di-tengah-wabah-covid-19>
- Cahyadi, R. K. (2020, Mei 6). Work From Home (WFH) versus Work From Office (WFO). Retrieved from Work From Home (WFH) versus Work From Office (WFO): <https://www.gadjian.com/blog/2020/05/06/work-from-home-wfh-versus-work-office-wfo/>
- Cahyani, N. P., & Patar Rumapea, P. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. 30.
- Daryanto, B. d. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. 15.
- Fitria, N. J. (2020). PENERAPAN WORK FROM HOME DAN WORK FROM OFFICE DENGAN ABSENSI ONLINE SEBAGAI IMPLIKASI E-GOVERNMENT DI MASA NEW NORMAL. 1-10.
- Indriani, R. (2020, Desember 16). 2021: Menyambut Era Cara Bekerja Hybrid. Retrieved from Menyambut Era Cara Bekerja Hybrid: <https://www.suara.com/pressrelease/2020/12/16/102357/2021-menyambut-era-cara-bekerja-hybrid?page=all>
- Kelvyn, C. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2541-1047.

- Mia Sara, Y. R. (2021). PENGARUH ALIRAN KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOLABORASI GLOBAL SUKSES / GOWORK. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Muhammad Ikhilash, M. R. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 263-269.
- Mujiati, Ni Wayan. (2016). PENGELOLAAN SDMUNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF. 2.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru. *The Indonesian Journal of Development Planning*.
- Mutiara, P. (2019, September 20). Tantangan SDM Unggul untuk Indonesia Maju di Era Revolusi Industri 4.0. Retrieved Oktober 19, 2020, from <https://www.kemenkopmk.go.id/tantangan-sdm-unggul-untuk-indonesia-maju-di-era-revolusi-industri-40>
- Nadya Safirasari Setiawan, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3229 - 3242.
- Nopriadi Saputra, H. H. (2020). MENELAAH EFEKTIVITAS BEKERJA-DARI-RUMAH:. MENELAAH EFEKTIVITAS BEKERJA-DARI-RUMAH;. 47-72.
- Permana, D. (2020). PENGARUH KERJA DARI RUMAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL_MANTOR*.
- Pratama, R. S. (2021, Februari 12). WFH Atau WFO? Simak Lebih Detail Kelebihan dan Kekurangannya. Retrieved from WFH Atau WFO? Simak Lebih Detail Kelebihan dan Kekurangannya: <https://kerjoo.com/blog/wfh-atau-wfo/>
- Riadi, M. (2020, Maret 19). Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi). Retrieved from Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi): <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- Seta A. Wicaksana, R. N. (2020). Gambaran Etos Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 186-197.
- Siagian, S. P. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI PURNAMA PERKASA. *AGORA* Vol. 3, No. 2,, 61.
- Slamet Sutrisno, Z. Z. (2021). ANALISIS METODE WORK FROM HOME TERHADAPKINERJA KARYAWANPADA PERUSAHAAN SEKTOR NON ESENSIAL DALAM KONDISI PANDEMI. *JURNAL SOSIAL DAN SAINS*, 2774-7018.
- Soelistryoningrum, J. N. (2020). PENGARUH EFEKTIVITAS WORK FROM HOME TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN KANTOR IMIGRASI BITUNG. *Jurnal Manajemen Bisnis. Talenta.co*. (2019, November 28). Retrieved September 02, 2020, from <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/sumber-daya-manusia/>
- Utami, F. A. (2020, Desember 14). Apa itu WFO ? Retrieved from Apa itu WFO ?: <https://www.wartaekonomi.co.id/read318346/apa-itu-wfo>
- Yasri. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGAR. 3.
- Yosart Adi Suyoso, A. Y. (2021). Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (WFH) di Masa Pandemi Covid-19. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2684-8945.