

Sistem *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC

Rifa Syakira Salman,
Rusdin Tahir,
Zaenal Muttaqin,
dst.

Universitas Padjadjaran

E-mail : rifa20001@mail.unpad.ac.id, rusdin@unpad.ac.id, zaenal.muttaqin@unpad.ac.id

Diajukan : 9 September 2024
Direvisi : 06 Oktober 2024
Diterima : 15 Oktober 2024

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the implementation of the Work From Home (WFH) system on employee work productivity at PT ABC. The method used in this study is multiple linear regression analysis to evaluate the influence of WFH input, process, and output variables on work productivity. The results of the study show that the WFH system significantly affects employee work productivity with a sig value of $0.000 < 0.05$. The contribution of the WFH variable to work productivity was 48.1%, while the remaining 51.9% was influenced by other factors outside this study. Further analysis shows that the WFH Output variable has a significant influence, while the WFH Input and Process variables have a non-significant effect on work productivity. Based on these results, companies are advised to improve the quality of employees' internet connections, provide time management training, establish clear work policies, provide flexibility in working hours, and build a performance reward program to optimize productivity in the WFH system. This research supports the view that the implementation of the WFH system, if managed properly, can improve work productivity and employee life balance.

Keywords : *Work From Home, Work Productivity, Multiple Linear Regression Analysis*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem Work From Home (WFH) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT ABC. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel input, proses, dan output WFH terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem WFH secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Kontribusi variabel WFH terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 48.1%, sementara sisanya 51.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa variabel Output WFH memiliki pengaruh signifikan, sedangkan variabel Input dan Proses WFH berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas koneksi internet karyawan, menyediakan pelatihan manajemen waktu, menetapkan kebijakan kerja yang jelas, memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, serta membangun program penghargaan kinerja untuk mengoptimalkan produktivitas dalam sistem WFH. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa penerapan sistem WFH, jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan keseimbangan kehidupan karyawan.

Kata kunci : *Work From Home, Produktivitas Kerja, Analisis Regresi Linear Berganda.*

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 memiliki dampak yang sangat serius karena penyebarannya secara global merambah ke semua negara, termasuk Indonesia.

Pandemi ini telah memberikan pengaruh langsung terhadap perekonomian, menyebabkan resesi dan penurunan ekonomi di berbagai negara. Semua operasi komersial berhenti, kecuali yang termasuk

dalam kategori penting seperti sektor kesehatan dan inisiatif yang mendukung keselamatan publik serta sistem medis. Akibatnya, pandemi COVID-19 menghambat bisnis di seluruh dunia, mendorong perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi ini melalui konsep bekerja jarak jauh atau Work From Home (WFH) untuk menjalankan operasional bisnis dan layanan (Gamil & Alhagar, 2020).

Di Indonesia, Presiden Jokowi menghimbau masyarakat untuk bekerja dari rumah guna meminimalisir penyebaran COVID-19. Sebagian besar masyarakat kemudian beralih ke metode kerja WFH, yang memberikan pengalaman baru dan memungkinkan perbandingan metode kerja oleh karyawan (Adiputra & Clara Pricilla, 2021). Perubahan ini menuntut penyesuaian dalam kultur kerja, yang sebelumnya mengandalkan interaksi tatap muka langsung dalam kolaborasi dan kerjasama tim. Pekerjaan yang awalnya terpisah dari kehidupan pribadi kini menyatu dalam lingkungan rumah, menciptakan kebutuhan untuk fleksibilitas jam kerja dan penyesuaian area kerja sesuai kenyamanan masing-masing pekerja (Singh, 2020).

Selama pandemi, kebijakan restriksi sosial mengharuskan perusahaan menerapkan WFH, dan banyak perusahaan tetap mengadopsi konsep ini meskipun pembatasan sosial telah berakhir. Survei Jobstreet pada 2020 menunjukkan bahwa 46 persen pekerja di Indonesia diwajibkan bekerja dari rumah akibat pandemi (Hariyanti, 2022). Penelitian selanjutnya pada 2021 mengungkap preferensi karyawan Indonesia terhadap mode kerja pasca-pandemi, dengan sebagian besar memilih antara WFO, WFH, atau hybrid (Adiputra & Clara Pricilla, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah membuat karyawan menghemat waktu

dan biaya perjalanan, serta memungkinkan komunikasi yang efektif melalui aplikasi seperti Google Meet atau Zoom (Ruang Kerja, 2021). Selain itu, studi menunjukkan bahwa produktivitas kerja dari rumah dapat lebih baik daripada bekerja di kantor, dengan peningkatan produktivitas hingga 13% (Hariyanti, 2022). Namun, Dalam survei terbaru JakPat, preferensi lokasi kerja setelah pandemi dibahas. Oleh karena itu, bekerja dari kantor (Work From Office atau WFO) masih dianggap paling efektif dibandingkan dengan jenis tempat kerja lainnya.

Salah satu perusahaan yang masih menerapkan sistem WFH ditengah perusahaan yang kembali WFO adalah PT ABC. Dengan sistem ini, PT ABC mampu meningkatkan produktivitas dan omset perusahaan. Peneliti tertarik untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan dalam sistem WFH di PT ABC, yang telah menunjukkan keberhasilan dalam mengadopsi model kerja ini sebelum pandemi COVID-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Work From Home

Secara sederhana, sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan unsur atau komponen yang terorganisasi, berinteraksi, dan saling tergantung satu sama lain. Hakim Lukman (2019) menyatakan bahwa sistem adalah sekumpulan unsur atau elemen yang saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

Sebuah sistem terdiri dari tiga komponen utama: input, proses, dan output (Hakim Lukman, 2019).

1. Input: Bagian yang paling penting dalam proses pengumpulan bahan mentah. Data dapat diperoleh dari dalam dan dari

lingkungan perusahaan. Contoh input meliputi energi, informasi, bahan baku, atau tenaga kerja.

2. Proses: Berfungsi sebagai sistem pengolahan, proses mengubah bahan mentah menjadi produk yang lebih bermanfaat. Pemrosesan membutuhkan sistem atau alat yang berfungsi untuk mengubah data menjadi hal baru yang lebih bermakna. Meskipun manusia adalah alat pemrosesan utama, dalam pelaksanaannya digunakan teknologi komputer sebagai alat bantu.
3. Output: Output adalah hasil akhir yang diserahkan dan diproses oleh pihak atau aktivitas yang akan menggunakannya. Output ini dapat berupa produk, layanan, informasi, atau efek dari aktivitas yang dilakukan oleh sistem. Output ini adalah tujuan sistem atau hasil yang diinginkan dari proses yang telah dilakukan.

Work From Home (WFH) adalah fenomena baru di mana pekerjaan tidak dilakukan di kantor, tetapi pekerja dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dari rumah (Mustajab et al., 2020). Work From Home adalah praktik di mana karyawan bekerja dari lokasi di luar kantor, seperti rumah atau tempat lain. Praktik ini mengalami peningkatan signifikan selama pandemi COVID-19 dan diperkirakan akan tetap menjadi perubahan jangka panjang dalam praktik kerja (Gifford, 2022).

Manfaat Work From Home dirasakan oleh kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pekerja. Perusahaan memperoleh tenaga kerja yang produktif dan menghemat penggunaan ruang dan biaya karena karyawan bekerja dari rumah sendiri, sementara karyawan memperoleh keseimbangan kerja dan

kehidupan pribadi yang lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan (Felstead & Henseke, 2017).

Dalam konteks WFH, sistem ini terdiri dari tiga komponen utama (Felstead & Henseke, 2017; Gifford, 2022; Mustajab et al., 2020):

1. Input: Input dalam sistem WFH adalah berbagai masukan atau sumber daya yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dari rumah. Ini mencakup akses ke perangkat lunak dan perangkat keras yang diperlukan, akses internet, informasi tentang tugas dan tanggung jawab, serta dukungan dan arahan dari atasan atau rekan kerja.
2. Proses: Proses dalam sistem WFH adalah serangkaian aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka dari rumah. Ini meliputi berbagai kegiatan seperti melakukan tugas yang ditugaskan, berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan melalui telepon atau alat komunikasi digital lainnya, dan melaporkan kemajuan pekerjaan.
3. Output: Output dalam sistem WFH adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dari rumah. Ini dapat berupa produk, layanan, atau informasi yang dihasilkan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Output ini mencerminkan pencapaian tujuan kerja dan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan.

Sistem WFH memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan terhubung dengan perusahaan

serta rekan kerja mereka tanpa harus berada di lokasi fisik kantor.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output atau kinerja yang diukur dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas kerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti jumlah produk yang dihasilkan dan jumlah tugas yang diselesaikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Wang et al., 2023).

Menurut Gary Dessler (2020), produktivitas adalah kemampuan seseorang atau tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam waktu yang singkat. Dalam konteks kerja, produktivitas dapat ditegaskan melalui berbagai cara, seperti mengoptimalkan waktu, menggabungkan keterampilan dan teknologi, memperbaiki lingkungan kerja, dan menggabungkan strategi.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara output yang diwujudkan sebagai produk atau jasa dan input aktual. Produktivitas mencakup perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya (input) yang digunakan, mencakup aspek mental produktif seperti sikap, semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamisme, dan profesionalisme (Wijaya & Manurung, 2021).

Robbins dan DeCenzo menjelaskan bahwa produktivitas adalah total output barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut. Produktivitas merupakan hasil kolaborasi antar individu dan berbagai variabel operasional. Organisasi yang efisien mencapai produktivitas maksimum dengan berhasil mengintegrasikan

karyawan ke dalam sistem bisnis secara keseluruhan (Wijaya & Manurung, 2021).

Nugroho (2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran secara menyeluruh terhadap kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan oleh pekerja, mesin, bahan mentah, dan sumber daya lainnya sebagai input. Produktivitas menciptakan hubungan antara hasil atau keluaran dengan masukan sehingga tercapai produk yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian produktivitas dari para ahli, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output atau kinerja yang diukur dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas juga melibatkan hubungan antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

Produktivitas terdiri atas aspek efektivitas dan efisiensi (Wang et al., 2023):

1. Efektivitas: Efektivitas mengacu pada pencapaian kinerja optimal, termasuk pencapaian tujuan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efektivitas digambarkan sebagai ukuran sejauh mana tujuan dapat dicapai. Hasil karya bermanfaat bagi pengguna jika memenuhi kebutuhan orang yang mengkonsumsinya. Oleh karena itu, pihak yang memproduksi barang dan jasa harus mampu memenuhi kebutuhan pengguna secara efektif.
2. Efisiensi: Efisiensi mengacu pada upaya untuk membandingkan input yang direncanakan dengan penggunaan sebenarnya atau bagaimana pekerjaan dilakukan. Efisiensi merupakan parameter untuk membandingkan input yang

direncanakan dan yang benar-benar digunakan. Semakin besar penghematan input yang sebenarnya digunakan, semakin tinggi efisiensinya. Sebaliknya, efisiensi menurun seiring dengan semakin sedikitnya input yang dihemat.

METODE PENELITIAN

Studi ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel, yaitu sistem Work From Home dan produktivitas kerja. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian yang bertujuan untuk memberikan informasi sistematis dan akurat tentang gejala, fakta, atau kejadian populasi atau daerah tertentu disebut metode deskriptif (Hardani, Auliya, et al., 2020).

Operasional Konsep

Variabel Bebas (Independent Variable): Work From Home (X)

1. Input: Akses Perangkat Keras, Kualitas Koneksi Internet, Informasi Tugas dan Tanggung Jawab, Akses ke Data dan Sumber Daya Perusahaan, Penguasaan Alat Digital, Kesesuaian Ruang Kerja.
2. Proses: Manajemen Waktu, Komunikasi dan Kolaborasi, Penggunaan Alat dan Aplikasi Kerja, Pengelolaan Tugas.
3. Output: Peningkatan Produktivitas Kerja, Kepuasan Karyawan, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi.

Variabel Terikat (Dependent Variable): Produktivitas Kerja (Y)

1. Efektivitas: Mencapai Tujuan Kerja, Kualitas, Kuantitas, Waktu Pengerjaan atau Waktu Respon.

2. Efisiensi: Penggunaan terhadap Sumber Daya, Produktivitas Tenaga Kerja, Utilisasi Peralatan dan Fasilitas, Efisiensi Proses.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan non probability sampling dengan sampel jenuh sebanyak 32 responden (Hardani et al., 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan di perusahaan adalah sumber data primer.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal, buku, laporan-laporan sebelumnya, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

Metode Analisis Data

Pengukuran untuk analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisis Weighted Mean Score (WMS).

$$WMS = \left(\frac{\sum AS}{\sum IS} \right) \times 10\%$$

Keterangan:

ΣAS : Actual Score Total, keseluruhan nilai hasil dari perkalian jumlah responden, jumlah item, dan nilai dicapai oleh responden.

ΣIS : Ideal Score Total, keseluruhan nilai yang didapatkan dari nilai maksimum setiap pertanyaan, jumlah item dan jumlah responden.

1. Uji Validitas: Menggunakan metode korelasi bivariate untuk menguji validitas item kuesioner dengan menggunakan SPSS.
2. Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner. Kriteria reliabilitas yang baik adalah jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7.

3. Uji Normalitas: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memeriksa apakah data berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.
4. Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan tiap-tiap variabel independen. Apabila hasil nilai probabilitas memiliki nilai signifikansi lebih dari nilai = 0,05, maka model tidak memiliki gejala heteeroskedastisitas..
5. Uji Hipotesis: Menggunakan uji korelasi Pearson untuk menentukan hubungan antara Work From Home dan produktivitas kerja.

Analisis Regresi Berganda: Untuk menentukan pengaruh variabel independen (Sistem Work From Home) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja), dilakukan analisis regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Ket

- Y adalah variabel dependen (Produktivitas Kerja)
- a adalah konstanta (intersep)
- b adalah koefisien regresi (kemiringan garis)
- X adalah variabel independen (Work From Home)

Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik.

Dengan langkah-langkah analisis di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh Work

From Home terhadap produktivitas kerja karyawan. Seluruh analisis dilakukan dengan menggunakan software statistik seperti SPSS untuk memastikan akurasi dan reliabilitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Penerapan Work From Home

1. Input Work From Home

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan populasi di perusahaan PT ABC mengenai indikator input dari Work From Home (WFH) memperoleh rata-rata skor keseluruhan sebesar 87,78%. Hal ini menunjukkan bahwa input WFH dipenuhi dengan sangat baik oleh perusahaan maupun karyawan. Indikator dengan persentase tertinggi adalah "Saya memiliki akses yang memadai terhadap perangkat keras (HP/PC/Laptop) yang diperlukan untuk bekerja dari rumah" dengan persentase sebesar 90%, menunjukkan ketersediaan perangkat keras yang sangat baik. Indikator dengan persentase terendah adalah "Saya jarang mengalami gangguan atau masalah dengan koneksi internet saya saat bekerja dari rumah" dengan persentase 84,375%, namun tetap dalam kategori sangat baik.

Penelitian oleh Gifford menunjukkan bahwa kemajuan teknologi telah memfasilitasi kerja jarak jauh dan kemungkinan besar akan semakin memfasilitasi kerja jarak jauh di masa depan, termasuk investasi awal yang diperlukan untuk mendukung WFH seperti waktu, teknologi, dan furnitur. Di PT ABC, karyawan bebas menentukan waktu kerja asalkan pekerjaan selesai sesuai tenggat waktu. Semua karyawan dilengkapi dengan perangkat keras seperti laptop, komputer, dan perangkat lain yang mendukung WFH. Jika mengalami masalah koneksi internet, karyawan dapat mengonfirmasi kepada atasan dan meminta

izin selama tidak mengganggu tenggat waktu pekerjaan.

2. Proses Work From Home

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator mengenai proses dari WFH memperoleh rata-rata skor keseluruhan sebesar 86,48%, menunjukkan bahwa proses WFH dipenuhi dengan sangat baik. Indikator dengan persentase tertinggi adalah "Saya merasa dapat menggunakan alat dan aplikasi kerja yang saya butuhkan dengan mudah dan lancar saat bekerja dari rumah" dengan persentase sebesar 88,75%. Indikator dengan persentase terendah adalah "Saya merasa mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja saya saat bekerja dari rumah" dengan persentase 85%.

Aplikasi yang digunakan oleh seluruh karyawan PT ABC adalah Discord, yang memiliki fitur-fitur yang membantu kegiatan operasional perusahaan, termasuk penjadwalan, rapat, diskusi divisi, dan lainnya. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Patanjali dan Bhatta, berkolaborasi dan berkomunikasi lebih mudah dalam situasi di mana sekelompok kecil profesional bekerja dari rumah. Menurut Mustajab, WFH telah memangkas waktu perjalanan yang dapat dialokasikan untuk pekerjaan atau aktivitas produktif lainnya, melatih karyawan untuk mengatur waktu dengan bijaksana.

3. Output Work From Home

Indikator mengenai output dari WFH memperoleh rata-rata skor keseluruhan sebesar 87,08%. Indikator dengan persentase tertinggi adalah "Saya merasa senang dan nyaman bekerja dari rumah daripada di kantor" dengan persentase sebesar 90%. Indikator dengan persentase terendah adalah "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa gangguan saat melakukan WFH"

dengan persentase 84,38%, tetapi tetap dalam kategori sangat baik.

Sistem kerja di perusahaan memungkinkan karyawan mengatur waktu kehidupan pribadi secara fleksibel. Terdapat satu hari dalam seminggu di mana karyawan harus mengikuti waktu kerja yang ditetapkan perusahaan untuk rapat dengan chief melalui Discord atau Zoom. Hari selain itu, karyawan bebas menentukan jadwal kerjanya, sehingga dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sesuai dengan penelitian oleh Driyantini yang menyebutkan bahwa keseimbangan ini penting untuk melayani semua aspek penting dalam hidupnya.

Kondisi Produktivitas Kerja

1. Efektivitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan populasi di perusahaan PT ABC mengenai efektivitas produktivitas kerja memperoleh rata-rata skor keseluruhan sebesar 83,75% dan berada pada garis kontinum baik. Indikator dengan persentase tertinggi adalah "Saya merasa tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas saya dalam waktu yang ditentukan" dengan persentase sebesar 86,63%. Indikator dengan persentase terendah adalah "Saya dapat meningkatkan volume tugas pekerjaan saya" dengan persentase 77,5%.

Efektivitas pekerjaan di perusahaan dihitung dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan oleh perusahaan. Pada tahun 2022, perusahaan memperoleh pendapatan kotor sebesar enam miliar rupiah dari 14 proyek, rata-rata pendapatan sekitar 420 juta rupiah per proyek. Pada tahun 2023, pendapatan kotor meningkat menjadi 25 miliar rupiah dari 36 proyek, dengan rata-rata pendapatan sekitar 690 juta rupiah per proyek. Ini menunjukkan peningkatan efisiensi pekerjaan,

sejalan dengan pernyataan Wang bahwa efisiensi kerja mencakup waktu, kualitas, dan kuantitas pekerjaan karyawan.

2. Efisiensi Produktivitas Kerja

Indikator mengenai efisiensi produktivitas kerja memperoleh rata-rata skor keseluruhan sebesar 83,59% dan berada pada garis kontinum baik. Indikator dengan persentase tertinggi adalah "Saya merasa bahwa proses kerja yang saya ikuti efisien dan efektif" dengan persentase sebesar 88,13%. Indikator dengan persentase terendah adalah "Saya merasa bahwa saya dapat mempertahankan tingkat produktivitas yang sama atau lebih tinggi" dengan persentase 75%.

Efisiensi perusahaan dapat dilihat dari sumber daya yang digunakan dalam mencapai output yang diinginkan. Tidak ada perubahan signifikan terkait jumlah karyawan perusahaan selama 2022 hingga 2023, mengindikasikan upaya perusahaan untuk meminimalkan sumber daya yang digunakan. Sejalan dengan penelitian Wang, semakin besar penghematan input yang digunakan, semakin tinggi efisiensinya. Proses kerja perusahaan berjalan efisien dan efektif, dengan pandangan positif dari karyawan mengenai efisiensi dan efektivitas proses kerja.

Pengaruh Sistem Work From Home terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.983	10.522		1.519	.140
	INPUT WFH	.322	.207	.245	1.555	.131
	PROSES WFH	.219	.265	.128	.824	.417
	OUTPUT WFH	1.067	.357	.474	2.988	.006

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel sistem WFH (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil uji T menunjukkan

bahwa nilai signifikansi X1 sebesar $0,131 > 0,05$ dan nilai thitung $1,555 < 2,042$, sehingga variabel Input WFH (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai signifikansi X2 sebesar $0,417 > 0,05$ dan nilai thitung $0,824 < 2,042$, sehingga variabel Proses WFH (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai signifikansi X3 sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $2,988 > 2,042$, sehingga variabel Output WFH (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.926	3	119.642	8.657	.000 ^b
	Residual	386.949	28	13.820		
	Total	745.875	31			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), OUTPUT WFH, PROSES WFH, INPUT WFH

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $8,657 > F_{tabel}$ sebesar 4,26. Keputusan diambil berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji F, bahwa X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh pada variabel Y (Produktivitas Kerja).

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.426	3.717

a. Predictors: (Constant), OUTPUT WFH, PROSES WFH, INPUT WFH

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh variabel sistem WFH sebesar 0,481, yang berarti bahwa 48,1% produktivitas kerja dipengaruhi oleh sistem WFH, sedangkan 51,9% produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Saputra dan Natalia (2021) yang menunjukkan bahwa WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Situasi pandemi dan kebijakan work from home ternyata dirasa mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan lebih merasa fleksibel dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan dengan bekerja di rumah, karyawan bisa menikmati waktu bersama keluarga dan menyeimbangkan work-life. Adanya komunikasi serta prosedur kerja yang jelas, fleksibilitas dan dukungan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan nyatanya dirasa membantu dan tidak membebani karyawan sehingga produktivitas mereka tetap terjaga dengan baik. Perbedaan dari penelitian Saputra dan Natalia (2021) dengan penelitian ini adalah penelitian Saputra dan Natalia (2021) meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja non fisik dan Technostress. Metode analisis menggunakan analisis path dengan responden yang lebih banyak dibanding penelitian ini

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Felstead dan Hanseke (2017) yang mengemukakan bahwa pekerjaan jarak jauh bermanfaat bagi pemberi kerja dan pekerja, meningkatkan intensitas kerja dan jam kerja lebih panjang, serta fleksibilitas yang lebih besar mendorong komitmen organisasi dan kepuasan. Ketika sistem WFH berjalan dengan baik, karyawan merasa nyaman dan dapat fokus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai dengan preferensi pribadi mereka.

Dalam konteks Perusahaan PT ABC, yang kegiatan operasionalnya bersifat individual dan tidak selalu memerlukan rapat, penerapan sistem WFH sangat cocok dan membutuhkan dukungan dari perusahaan serta penyesuaian dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem Work From Home (WFH) memiliki

pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT ABC. Berikut adalah poin-poin utama kesimpulan dari penelitian ini:

1. Pengaruh Sistem WFH terhadap Produktivitas Kerja:

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel sistem WFH (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Kontribusi pengaruh variabel sistem WFH terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 48.1%, sedangkan 51.9% produktivitas dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

2. Variabel Input WFH: Variabel Input WFH (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0.131 > 0.05$ dan nilai thitung $1.555 < 2.042$.

3. Variabel Proses WFH: Variabel Proses WFH (X2) juga berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0.417 > 0.05$ dan nilai thitung $0.824 < 2.042$.

4. Variabel Output WFH: Variabel Output WFH (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$ dan nilai thitung $2.988 > 2.042$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi PT ABC Indonesia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem WFH:

1. Meningkatkan Kualitas Koneksi Internet: Perusahaan dapat memberikan subsidi atau

reimbursement biaya internet bulanan dan menyediakan alat penguat sinyal Wi-Fi bagi karyawan yang tinggal di area dengan sinyal internet lemah. Hal ini penting karena meskipun perangkat keras yang digunakan sangat baik, masalah koneksi internet masih menjadi kendala dengan persentase 84.375%.

2. Pelatihan Manajemen Waktu dan Produktivitas: Menyediakan pelatihan manajemen waktu dan alat manajemen seperti Trello, Asana, atau aplikasi time-tracking untuk membantu karyawan mengatur jadwal kerja mereka dengan lebih efektif. Analisis menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tantangan dalam mengatur waktu dengan persentase 85%.
3. Kebijakan Kerja yang Jelas: Menetapkan kebijakan waktu kerja, tanggung jawab, dan ekspektasi untuk mengurangi gangguan dari lingkungan rumah. Mendorong karyawan menciptakan ruang kerja yang dedikasi dan bebas gangguan dengan menyediakan panduan atau subsidi untuk pengaturan ruang kerja yang efisien.
4. Fleksibilitas Jam Kerja dan Dukungan Kesehatan Mental: Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan menyediakan akses ke konseling kesehatan mental serta program kesejahteraan untuk membantu karyawan mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
5. Program Penghargaan Kinerja: Membangun program penghargaan yang mengakui karyawan yang mencapai atau melampaui target produktivitas dan menyediakan

insentif tambahan seperti bonus atau penghargaan non-moneter. Hal ini dapat menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan merasa dihargai.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan PT ABC Indonesia dapat lebih mengoptimalkan penerapan sistem WFH sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan tetap terjaga

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, & Clara Pricilla. (2021, December 8). *Survei Membuktikan: 94% Karyawan di Indonesia Memilih untuk Tidak Bekerja Sepenuhnya dari Kantor. Kenapa?* Ruangkerja.Id.
- Boland, B., Smet, A. D., Palter, R., & Sanghvi, A. (2020, June 8). *Reimagining the Office and Work Life After Covid-19*. . Mckinsey.Com.
- Dihni, V. (2022, July 28). *Survei: Mayoritas Pekerja Pilih Bekerja di Kantor Pasca Pandemi*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/>.
- Driyantini, E., Rinda Putri Pramukaningtiyas, H., Khoirunnisa Agustiani, Y., & Gadjah Mada, U. (2020). FLEXIBLE WORKING SPACE, BUDAYA KERJA BARU UNTUK TINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Gamil, Y., & Alhagar, A. (2020). The Impact of Pandemic Crisis on the Survival of Construction Industry: A Case of COVID-19. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 11(4), 122. <https://doi.org/10.36941/mjss-2020-0047>

- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Gertrude Chavez-Dreyfuss. (2020, October 23). *Permanently remote workers seen doubling in 2021 due to pandemic productivity - survey*. Reuters.Com.
- Gifford, J. (2022). Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*, 25(2), 105–113. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>
- Hakim Lukman. (2019). *PRINSIP-PRINSIP DASAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. CV. Timur Laut Aksara.
- Hardani, Auliya, N., Helmina, H., Fardani, R., Ustiawaty, J., Utami, E., Sukmana, D., & Istiqomah, R. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hardani, S. Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, Grad.Cert.Biotech Helmina Andriani, M. S., Roushandy Asri Fardani, S. Si., M. P., Jumari Ustiawaty, S. Si., M. S., Evi Fatmi Utami, M. Farm., Apt, Dhika Juliana Sukmana, S. Si., M. S., & Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Md., AK Husnu Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hariyanti, D. (2022, June 24). *WFH yang Semakin Populer Selepas Pandemi*. Katadata.Co.Id.
- Jessica Kristina. (2023, August 10). *Tren Sistem Bekerja Berubah Pasca Pandemi, Pekerja Indonesia Lebih Suka Hybrid*. Goodstats.Id.
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Maharani, A., & Alexander, H. (2022, January 14). *Pasca-pandemi, Tetap WFH atau Kembali WFO?* Kompas.Com.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Muhammad, A., Akbar, M., & Amin, H. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal Of Applied Business Tijab*.
- Nugroho, A. (2021). *TINJAUAN PRODUKTIVITAS DARI SUDUT PANDANG ERGONOMI. PACE*.
- Pahlevi, R. (2022, August 4). *Survei: WFH Lebih Dianggap Efektif oleh Gen Z*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/>.
- Rizal, J., & Wedhaswary, I. (2020, April 21). *Apakah Work from Home Jadi Tren Setelah Pandemi Covid-19 Berakhir?* Kompas.Com.
- Saputra, G. N. W. H. I., & Natalia, A. H. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Ganaya Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 300-308. <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya>
- SeekMonday. (2023, May 23). *A new era! Post-pandemic increases demanding for remote working*. LinkedIn.Com.
- Singh, M. K. (2020). Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research Among Information Technology (IT) Professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 3176-3184.
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Brundin, L. (2023). Telework after confinement: Interrogating the spatiotemporalities of home-based work life. *Journal of Transport Geography*, 113. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2023.103740>
- Wang, H., Yu, D., Zeng, Y., Zhou, T., Wang, W., Liu, X., Pei, Z., Yu, Y., Wang, C., Deng, Y., & Cheshmehzangi, A. (2023). Quantifying the impacts of posture changes on office worker productivity: an exploratory study using effective computer interactions as a real-time indicator. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17100-w>
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja. In *Ken. Kencana*.