

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) DAN *WORK FROM OFFICE* (WFO) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GMTD Tbk**

**Diajukan oleh :
ANDREAN ELEAZAR TOLIANSA
4517012050**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Work From Home*(WFH) dan *Work From Office*
(WFO) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GMTD Tbk

Nama Mahasiswa : Andrean Eleazar Toliansa

Stambuk/NIM : 4517012050

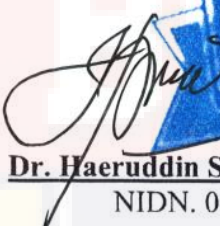
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Si
NIDN. 0910086601


Dr. Muh. Kafravi Yunus, SE, MM
NIDN. 0927107201


Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH.
NIDN. 090707703


Indrayani Nur SE, M.Si
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Andean Eleazar Toliansa

Stambuk/NIM : 4517012050

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GMTD Tbk

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 2021

Mahasiswa yang bersangkutan,



Andean Eleazar Toliansa

THE EFFECT OF WORK FROM HOME (WFH) AND WORK FROM OFFICE (WFO) ON EMPLOYEES' PERMORMANCE IN PT GMTD Tbk

By :

Andrean Eleazar Toliansa

Prody Management

Faculty of Economic and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Covid-19 has spread to almost all the countries since the beginning of 2020 and has impact on various sector. The company implements work from home (WFH) and work from office (WFO) policies by implementing health protocols to minimize the spread of this virus. This study aims to analyze the effect of work from home (WFH) and work from office (WFO) on employees' permormance in PT GMTD Tbk. In collecting data, the researcher distributing questianniore to 58 respondents. The data analysis method used in this study is multiple regression analysis which is processing by SPSS 25.

The results of this study partially show work from home (WFH) has positive but no significant effect on employees' permormance and work from office (WFO) has positive and significant effect on employees' permormance. Simultaneously, work from home (WFH) and work from office (WFO) has positive and significant effect on employees' permormance. The coefficient determination R^2 is equal to 0,327 indicating the effect of work from home (WFH) and work from office (WFO) on employees' permormance is 32,7% and 67,3% was described by other variables that not included in this study.

Keywords: *work from home (WFH) and work from office (WFO), and employees' permormance.*

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) DAN *WORK FROM OFFICE* (WFO)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GMTD Tbk**

Oleh :

Andrean Eleazar Toliansa

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Covid-19 menyebar ke hampir seluruh Negara sejak awal tahun 2020 dan berdampak ke berbagai sektor. Perusahaan menerapkan kebijakan WFH dan WFO dengan menerapkan protocol kesehatan untuk meminimalisir penyebaran virus ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) terhadap kinerja karyawan pada PT GMTD Tbk. Dalam mengumpulkan data, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 58 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, WFH berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan WFO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, WFH dan WFO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,327 yang berarti pengaruh variable WFH dan WFO terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,7% dan 67,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: WFH, WFO, dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala pujian dan syukur hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, karena kasih dan pertolongan-Nya yang begitu besar sehingga penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GMTD Tbk” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan ini bukan karena kemampuan sendiri, tetapi karena dukungan berbagai pihak yang selalu setia untuk membantu, mendukung dan membimbing peneliti selama perkuliahan bahkan pada saat penyelesaian tugas akhir, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini..

Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang terkasih, Fredrik M. Toliansa dan Hotna A. Rambe serta kedua adik penulis Vannya R. Toliansa dan Yoel I. Toliansa yang telah menjadi penyemangat dan senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
2. Dr. H. A. Arifuddin Mane, S.E., M.Si., S.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa dan Indrayani Nur S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si dan Dr. Muh. Kafrawi Yunus, S.E., MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk

membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan serta nasehat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa atas ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan kepada peneliti serta seluruh staf yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas selama perkuliahan.
5. Dan untuk teman-teman angkatan penulis yang selalu memberikan support dari belakang. Penulis sangat berterima kasih karena tanpa teman-teman sekalian, saya juga tidak mungkin berada di posisi ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat di dalamnya sehingga peneliti terbuka untuk menerima setiap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membacanya. *God bless us!*

Makassar,

2021

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 <i>Work From Home</i> (WFH)	10
2.1.3 <i>Work From Office</i> (WFO)	12
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	13
4.2.1.1 Faktor Penting Pengaruh Kinerja.....	16
4.2.1.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja	18
4.2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	19
4.2.1.4 Penilaian Kinerja.....	20
4.2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja	22
4.2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan	24
4.2.1.7 Fungsi Standar Kinerja	25

4.2.1.8 Karakteristik Kinerja Karyawan	26
2.2 Kerangka Pikir	27
2.3 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2 Jenis dan Sumber Data	29
3.2.1 Jenis Data.....	29
3.2.2 Sumber Data	30
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.4 Metode Analisis Data	32
3.4.1 Regresi Linear Berganda	32
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.4.3 Pengujian Hipotesis	34
3.5 Populasi dan Sampel	35
3.6 Definisi Operasional	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum PT GMTD Tbk.....	37
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	41
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
4.2.1.3 Karakteristik Responden Pendidikan	42
4.2.2 Analisis Deskriptif Data	43
4.2.2.1 Deskripsi Variabel <i>Work From Home</i> (X1).....	43
4.2.2.2 Deskripsi Variabel <i>Work From Office</i> (X2)	44
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	45
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	46
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	47
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	48

4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda	49
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.2.5.1 Uji t (Uji Parsial).....	50
4.2.5.2 Uji F (Uji Simultan)	51
4.2.5.3 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	52
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Jumlah Karyawan WFH dan WFO Pada PT GMTD Tbk	
	Tahun 2020	4
3.1	Skala Likert.....	31
3.2	Definisi Operasional	36
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.4	Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel WFH	43
4.5	Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel WFO	44
4.6	Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan ..	45
4.7	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	46
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.9	Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)	48
4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
4.11	Hasil Uji t (Uji Parsial)	50
4.12	Hasil Uji F (Uji Simultan)	52
4.13	Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	52

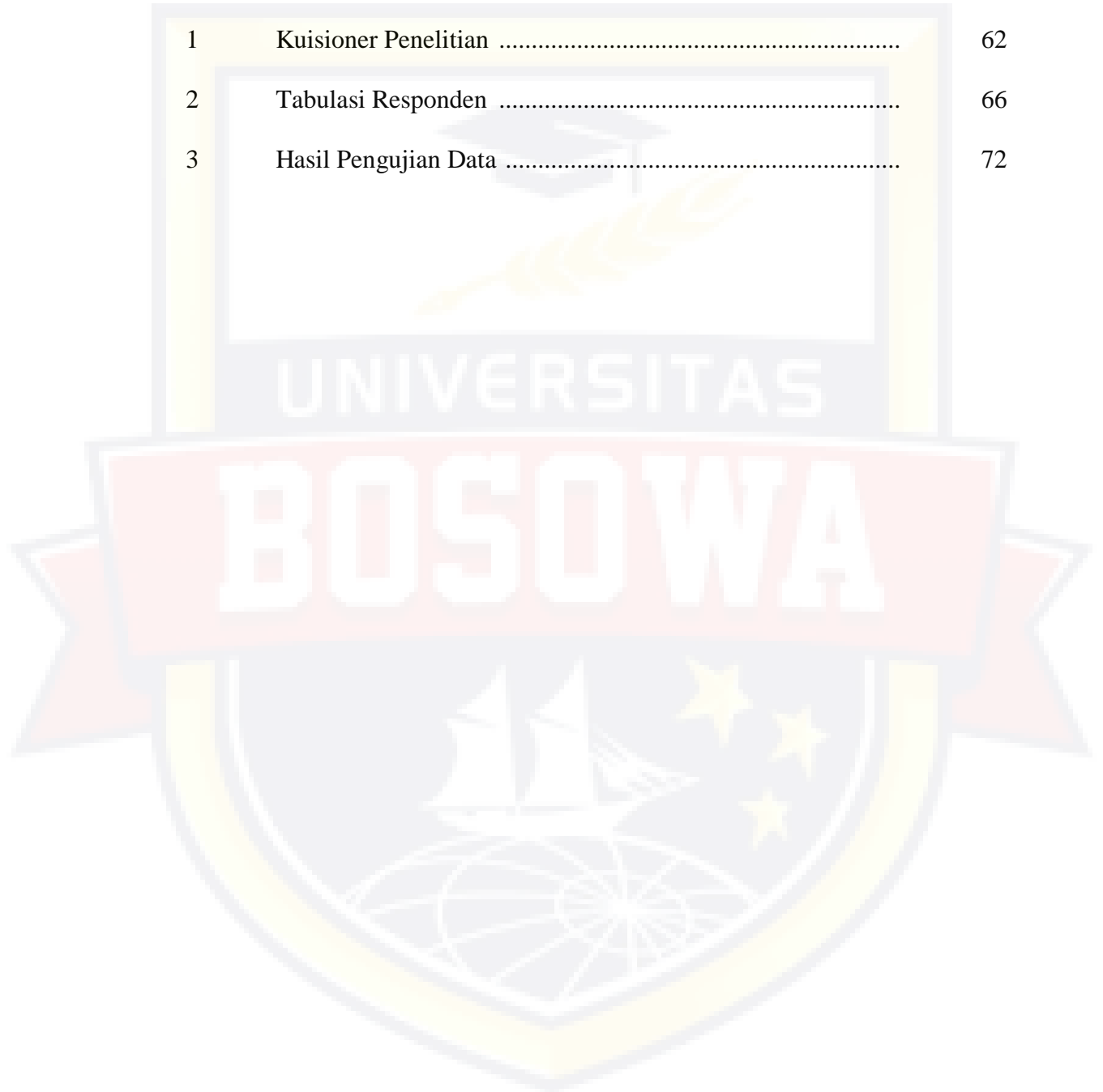
DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pikir	27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Kuisisioner Penelitian	62
2	Tabulasi Responden	66
3	Hasil Pengujian Data	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu hal terpenting pada suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Kelangsungan suatu organisasi salah satunya didukung oleh kualitas kinerja karyawan. Secanggih bagaimanapun mesin dan alat yang disediakan oleh perusahaan namun tidak dapat digunakan dengan maksimal oleh tenaga kerja tentu memiliki potensi besar akan akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadi alasan setiap perusahaan harus memperhatikan karyawan yang ada untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, salah satunya meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang fokus pada kebijakan-kebijakan bagi karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang menggambarkan tersebut dapat memenuhi sebuah persyaratan untuk sebuah pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi (Bernaddin dan Russel, 2002). Dalam pengertian sederhana, kinerja diartikan sebagai keberhasilan seorang ataupun kelompok untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi standar dan kebijakan perusahaan yang ditetapkan. Dalam melakukan pekerjaan, terkadang karyawan menemui berbagai situasi ataupun keadaan yang bisa mempengaruhi kinerja mereka, seperti yang terjadi saat ini yakni pandemi Covid-19.

Ditahun 2020, penyebaran Covid-19 hampir ke seluruh negara, salah satunya Indonesia. Untuk mengikuti anjuran *World Health Organization* (WFO), banyak negara menerapkan protokol kesehatan sebagai upaya untuk mencegah dan menghambat virus Covid-19 menyebar. Pemerintah Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dimana tanggal 31 Maret 2020, pemerintah membuat kebijakan berupa penerapan PPSB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar yang dimana dilakukan pembatasan pada kegiatan tertentu pada daerah yang terpapar dan terkena virus Covid-19 sehingga penyebaran virus ini dapat diminimalisir. Kebijakan tersebut membuahkan hasil dimana angka korban pandemi Covid-19 perlahan menurun. Namun pada pertengahan tahun 2021, angka penyebaran Covid-19 kembali meningkat drastis. Pemerintah kemudian mengambil kebijakan Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di berbagai daerah dengan risiko penyebaran yang tinggi.

Kebijakan PSBB dan PPKM ini berlaku pada berbagai sektor, yakni tempat ibadah, mall atau pusat perbelanjaan, restoran, perkantoran, sekolah, universitas, dan lain-lain. Untuk sektor perkantoran, pemerintah menerapkan peraturan baru yaitu *Work From Home* (WFH). Berbagai perusahaan swasta maupun instansi pemerintah menerapkan kebijakan WFH yang dimana pemberian waktu kerja dilakukan dengan fleksibel karena pegawai dapat melakukan pekerjaannya dirumah tanpa perlu ke kantor atau perusahaan. (www.detik.com, 2020).

Abraham Maslow (20020:2017) menjelaskan bahwa ada beberapa keuntungan yang terjadi saat bekerja dirumah. Pertama, terkait masalah psikologis

para karyawan merasa lebih tenang karena waktu luang fleksibel sehingga mereka karyawan mempunyai waktu yang lebih untuk keluarga. Kedua, terkait keamanan WFH dapat memberikan perlindungan kesehatan yang lebih tinggi dan meminimalisir kemungkinan terkena virus Covid-19 sehingga keamanan kesehatan lebih terjamin. Ketiga, terkait masalah sosial yakni pembagian tugas dan tanggung jawab tetap terjalin dengan baik sehingga pekerjaan tetap dapat berjalan semestinya. Keempat, terkait masalah aktualisasi diri dimana perusahaan memberikan berbagai pelatihan secara *online* yang dapat membantu karyawan untuk lebih berkembang.

Penerapan kebijakan WFH juga tidak terlepas dari kekurangan. Oswar Mungkasa menyebutkan ada beberapa hambatan ditemukan saat bekerja dirumah seperti, interaksi sosial yang terbatas, kesulitan mendorong sinergitas tim, kesulitan memantau kinerja karyawan dan kesulitan mengukur tingkat produktivitas karyawan.

Namun ada beberapa perusahaan atau instansi pemerintah yang tidak dapat menerapkan kebijakan WFH secara penuh di dalam operasional pada masa pandemi ini karena karena pekerjaan yang dilakukan tetap harus dikerjakan di kantor, misalnya teknisi, pengawas proyek, dan sebagainya. Posisi seperti admin juga terkadang mengharuskan mereka untuk bekerja di kantor karena dokumen ataupun fasilitas yang dibutuhkan tidak tersedia dirumah. Dengan demikian, banyak perusahaan ataupun instansi pemerintah yang tetap menerapkan kebijakan *Work From Office* (WFO) dengan mengutamakan kepatuhan terhadap protokol

kesehatan seperti menjaga jarak antarkaryawan serta menyediakan fasilitas kesehatan seperti masker, *hand sanitizer* dan pengukur suhu.

PT GMTD Tbk merupakan perusahaan terbuka yang berkantor pusat di Makassar dan bergerak di bidang *real property* dan pengembangan tata kota, dan juga bergerak dibidang jasa diantaranya membangun rumah atau kompleks rumah, hotel, ruang penginapan, kawasan wisata, apartemen, dan bangunan komersil lainnya, serta dapat membangun sarana rekreasi dan sarana pendukung lainnya untuk mengembangkan penataan kota. Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Laporan Tahunan 2020, Divisi SDM Perseroan pada PT GMTD Tbk mengeluarkan berbagai kebijakan pada masa pandemi Covid-19, di antaranya pemberlakuan sistem bekerja dari rumah (*work form home*) dan sistem bekerja dari kantor (*work from office*), penerapan protokol kesehatan yang ketat, keharusan memiliki tiket masuk kerja bebas Covid-19 yang difasilitasi dengan penyediaan tes Covid-19 tanpa biaya, sosialisasi rutin tentang Covid-19, serta pemberian vitamin, masker, dan *hand sanitizer* kepada seluruh karyawan.

Di PT GMTD Tbk, bekerja dari rumah ternyata sudah diterapkan oleh beberapa karyawan sebelum pandemi Covid-19 dan menggunakan platform ini dalam bekerja. Berikut disajikan data terkait jumlah karyawan yang bekerja baik secara WFH maupun WFO pada tahun 2018-2020 yang diperoleh dari PT GMTD Tbk, 2021.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan WFH dan WFO Pada PT GMTD Tbk Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan PT GMTD Tbk	Jumlah Karyawan WFH	Jumlah Karyawan WFO
2018	238 Orang	8 Orang	230 Orang
2019	310 Orang	10 Orang	300 Orang
2020	348 Orang	340 Orang	8 Orang

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas, sebelum terjadinya pandemi Covid-19, karyawan PT. Gmt. Tbk sudah pernah melakukan WFH maupun WFO. Tetapi dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, tidak sedikit karyawan yang belum pernah melakukan WFH sehingga hal ini menjadi kebiasaan baru bagi setiap karyawan. Dengan pemberlakuan WFH ataupun WFO, diharapkan setiap karyawan bisa tetap produktif dan bekerja dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh WFH dan WFO terhadap kinerja karyawan pada PT GMTD Tbk dimana perusahaan ini pernah menerapkan kedua kebijakan tersebut bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work From Home* dan *Work From Office* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GMTD Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT GMTD Tbk ?
2. Apakah *Work From Office* (WFO) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT GMTD Tbk ?
3. Apakah WFH dan WFO secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT GMTD Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang ada, maka tujuan penulisan diuraikan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan PT GMTD Tbk.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh *Work From Office* (WFO) terhadap kinerja karyawan PT GMTD Tbk.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh WFH dan WFO secara simultan terhadap kinerja karyawan PT GMTD Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan pada penelitian ini ialah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi salah satu syarat agar penulis mendapatkan title Sarjana pada Program Studi Manajemen.

2. Mahasiswa Manajemen

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa menjadi referensi dan bahan kajian terkait kinerja karyawan atas kebijakan WFH dan WFO pada perusahaan.

3. Perusahaan

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena bertujuan untuk mengembangkan kegiatan bersosialisasi dan pembelajaran bagi perusahaan yang nantinya akan menjadi susunan tulisan yang cukup layak untuk dipublikasikan.

4. Civitas Akademika

Sebagai tambahan informasi bagi Universitas Bosowa khususnya Prodi Manajemen dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BOSOWA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Hamali (2016:2) “Manajemen Sumber Daya merupakan Suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyebutkan “Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi Manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Adapun pendapat dari Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) mendefinisikan “Sumber daya manusia yaitu Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyebutkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan

industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.2 *Work From Home (WFH)*

Kasus covid – 19 di Indonesia pertama kali terkonfirmasi pada awal Maret 2020 sejak saat itu pandemic ini cepat menyebar hingga ke seluruh wilayah di Indonesia. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang pertama kali ditemukan di Wuhan, Tiongkok, pada bulan Desember 2019 lalu (WHO). Virus ini sekarang menjadi sebuah pandemic yang terjadi di banyak Negara di seluruh dunia. Adapun penyebaran Covid-19 sangat berdampak bukan hanya pada kegiatan ekonomi dan bidang transportasi tetapi juga pada dirasakan oleh dunia kerja.

Sebagai upaya mencegah penyebaran covid-19, *World Health Organization* (WHO) merekomendasikan untuk menghentikan kegiatan yang berpotensi menimbulkan kerumunan massa. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan social distancing, yang juga dikeluarkannya Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengenai pencegahan penyebaran covid-19 di dunia ketenagakerjaan. Dalam surat edaran ini, Semua pegawai swasta/instansi pemerintah untuk menyelenggarakan bekerja dari rumah masing – masing *Work From Home (WFH)* Kebijakan ini kemudian dikenal dengan nama telecommuting/bekerja jarak jauh

Bekerja dari rumah dimulai terhitung sejak April 2020 lalu. Adapun karyawan secara mandiri harus tetap produktif dalam menyelesaikan berbagai macam pekerjaan agar tetap mencapai reward perusahaan.

Skema *Work From Home (WFH)* merupakan bagian dari konsep yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja, dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari.

Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemic seperti sekarang ini. apalagi kemudian ditengarai kondisi saat ini akan berlangsung setidaknya sampai ditemukan vaksin yang diperkirakan paling cepat akhir tahun 2021. Sampai saat itu dan bahkan ditengarai dapat menjadi bagian dari tatanan baru (*New Normal*) dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan *telecommuting* menjadi suatu keniscayaan.

Keberhasilan media bekerja dirumah tidak hanya dipandang dari satu sisi teknis saja tetapi juga tergantung dari karakteristik masing-masing karyawan. Menurut Adrian Samudro 2020 dengan pola kerja yang saat ini tengah diberlakukan, sejumlah perusahaan besar dikabarkan akan mulai beradaptasi untuk menerapkan remote working penuh waktu atau disebut dengan full remote work (FRW), Pasalnya dari hasil riset Gartner menunjukkan 74% persen perusahaan di dunia tengah bersiap untuk menerapkan remote working secara permanen, yang akan diberlakukan setidaknya pada 5% karyawan.

Bekerja dari rumah memiliki sisi positif dan sisi negatif yang saling beriringan, Hal ini nantinya akan membawa konsekuensi seberapa efektifkah

bekerja dari rumah di masa pandemic covid-19 ini. Arti kata efektif menurut KBBI adalah efeknya, akibatnya, pengaruh dan atau membawa hasil atau berhasil guna. Oleh karena itu, tingkat keefektifannya bisa dikatakan relative, tergantung dari masing-masing komponen yang menunjang atau turut serta dalam proses bekerja dari rumah sehingga diharapkan bisa membawa hasil terbaik meskipun dalam keterbatasan yang ada. Karyawan diharapkan mandiri dan lebih aktif.

2.1.3 *Work From Office (WFO)*

WFO merupakan singkatan dari *Work From Office* atau bekerja dari kantor. Berdasarkan peraturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang selanjutnya disebut Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di Indonesia, meski tengah pandemi ada beberapa sektor usaha yang mengizinkan perusahaan untuk tetap beroperasi seperti sektor kesehatan, pangan, makanan dan minuman, energi, komunikasi, jasa, media komunikasi, keuangan perbankan termasuk pasar modal, logistik dan distribusi barang, retail dan industri strategis lainnya. Oleh karena itu, para pekerja di bidang tersebut tidak bisa merasakan WFH atau *Work From Home* alias bekerja dari rumah karena pelayanan tersebut tetap tidak boleh mati di tengah pandemi. Hal ini karena kebutuhan pokok kehidupan ada di tangan mereka.

Berikut beberapa kelebihan yang dapat dirasakan saat bekerja di lingkungan kantor.

1. Kenyamanan. Bekerja di dalam kantor artinya Anda berada dalam ruang ber-AC, berpakaian rapi dan bersih, bahkan, ada beberapa kantor yang menyediakan makanan dan minuman bagi karyawannya.
2. Fasilitas. Sering kali karyawan mendapat fasilitas tambahan di luar fasilitas standar kantor, seperti ruangan khusus game, makanan dan minuman gratis, bahkan ruang istirahat dan WiFi berkecepatan tinggi.
3. Produktivitas. Karyawan kantoran memiliki jam kerja tetap. Meskipun ada beberapa kantor yang membebaskan jam masuk dan pulang kerja, karyawan kantoran tetap berkewajiban untuk bekerja selama 7 hingga 9 jam sehari. Dengan begitu, karyawan kantoran harus memiliki manajemen waktu yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan di waktu kerja.
4. Komunikasi. Semua aktivitas seperti meeting, pengarahan, workshop, dan lain-lain akan lebih mudah dilakukan jika bekerja dari kantor karena para karyawan dapat langsung bertatap muka.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor

kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

Menurut Moeheriono dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi

organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeharionto (2012: 69) Menurut oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Moehariono (dalam Rosyida 2019: 11)

Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan kinerja menurut Scriber, Bantam. English Dictionary menjelaskan. Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu

- Melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*).
- Memenuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*).
- Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*).
- Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Moehariato, (2019: 95)

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.1 Faktor Penting Pengaruh Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah:

- Sikap Disiplin

Sikap disiplin sangat penting dalam kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan. Setiap karyawan diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan melaksanakan tugas masing-masing. Perusahaan sendiri dapat membuat kebijakan yang akan memengaruhi sikap disiplin karyawan.

- **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda. Ada karyawan yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi.

- **Kompensasi atau Insentif**

Kompensasi jelas akan memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi.

- **Gaya Kepemimpinan**

Karyawan yang memiliki pemimpin baik biasanya akan memberikan performa yang baik juga. Gaya atasan dalam memimpin karyawannya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk

dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

2.1.4.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan Kinerja Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2018:48). Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2018:50) :

- a) Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai
- b) Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

d) Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017) Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain :

- Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- Keputusan kesempatan
- Perencanaan dan pengembangankarier
- Kebutuhan latihan dan pengembangan
- Penyesuaian kompensasi
- Inventori kompesasi pegawai
- Kesempatan kerja adil
- Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- Budaya Kerja
- Menerapkan sanksi

Menurut Rahmat dkk (2018:40) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Informatif, Penilaian kinerja memberi masukan berupa data kepada manajemen mengenai kekuatan dan kelemahan dari pada bawahan dan individu-individu lainnya dalam organisasi.
2. Administratif, Penilaian kinerja menyediakan secara rapi cara untuk menentukan promosi, mutasi dan kenaikan gaji. Sebagai usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggara kebijaksanaan untuk mencapai tujuan.
3. Motivasional, Penilaian kinerja menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi para karyawan untuk mengembangkan diri sendiri dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Tujuan diatas dapat dikatakan bahwa tujuan kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah keadaan berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan (Simamora, 2017:338). Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajemen yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang dinilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Siswanto, 2003:234)

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya.

Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
 - b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
 - c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.
 - d) Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang
- 4) Kejujuran. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- 5) Kerja Sama. Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Adanya kerja sama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan dalam organisasi sangat penting sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.
- 6) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan
- 7) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

2.1.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Rivai dan Basri, 2005:18). Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus-menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- a. Tugas karyawan

b. Perilaku karyawan dan

c. Ciri-ciri karyawan. (Rivai dan Basri, 2019:18)

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

- Meningkatkan motivasi
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif
- Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.

2) Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia) - Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.

- Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- Peningkatan kepuasan kinerja
- Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.

3) Manfaat bagi perusahaan

- Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

- Meningkatkan komunikasi
- Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67). Dari pendapat tentang definisi kinerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri, yaitu:

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Kasmir (2016, p.208) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- Kualitas (mutu). Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- Kuantitas (jumlah). Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

- Waktu (jangka waktu). Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
- Penekanan biaya. Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- Pengawasan. Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- Hubungan antar karyawan. Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.4.7 Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolok ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai

2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar.

Untuk menjadikan standar kinerja yang benar – benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.

3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan

2.1.4.8 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2018:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
6. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
7. Memiliki tujuan yang realistis.
8. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

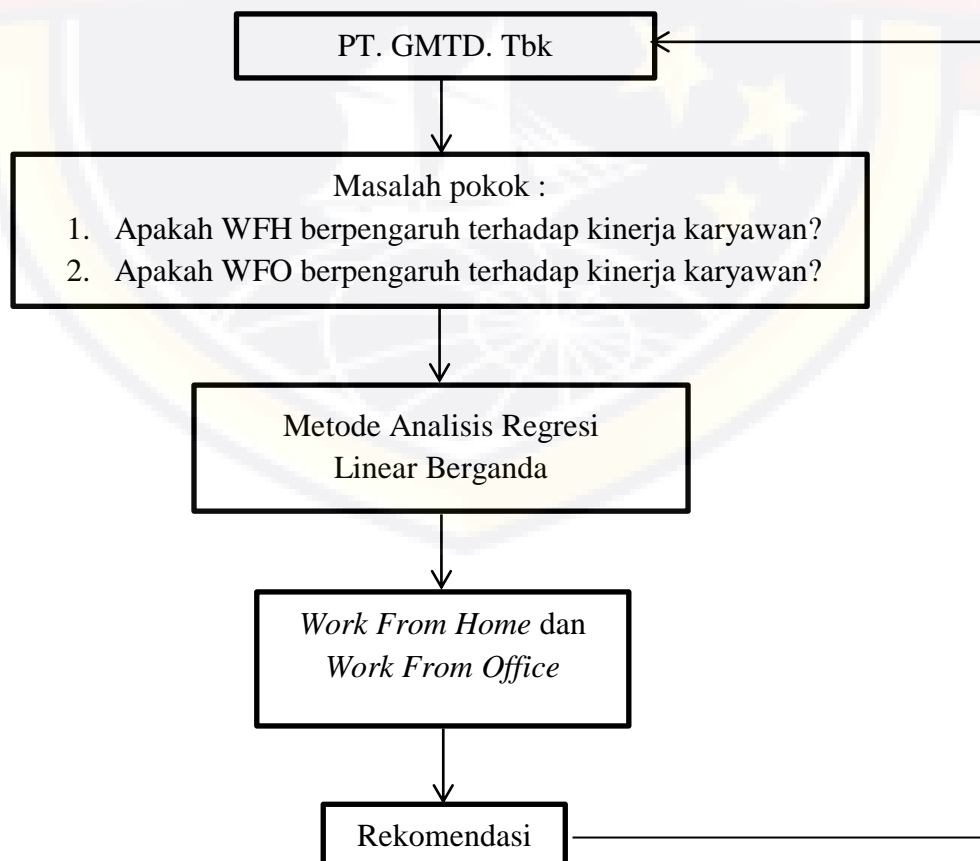
9. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

10. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2 Kerangka Pikir

Dalam mengoptimalkan kinerja suatu karyawan, perusahaan perlu menyiapkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga para karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kebijakan pelaksanaan WFH dan WFO diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:95), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

- H1: Diduga bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT GMTD Tbk.
- H2: Diduga bahwa *Work From Office* (WFO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT GMTD Tbk.
- H3: Diduga bahwa WFH dan WFO secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT GMTD Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. GMTD. Tbk yang beralamat di Jl. Metro Tj. Bunga, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian akan dilakukan selama kurang lebih tiga bulan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data-data yang didapat dari perusahaan berbentuk angka-angka, yakni skor atau nilai yang telah diolah dari hasil penyebaran kuesioner dengan pihak instansi. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu. Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu WFH dan WFO terhadap variabel dependen terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen. Jenis pengambilan data dalam penelitian ini yaitu data subjek yang merupakan jenis data penelitian yang berupa opini sikap pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok yang menjadi subjek penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diambil langsung di lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu diperoleh melalui pengutipan atau informasi dari kepustakaan, laporan kantor, seperti sejarah perkembangan kantor, struktur organisasi kantor, dan jumlah karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

1. Interview (wawancara), yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait didalam perusahaan.
2. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Untuk mengukur masing-masing variable digunakan instrumen skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, responden diminta untuk memberikan responden terhadap setiap

pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan jawaban responden yaitu:

Uraian	Bobot
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Tabel 3.1 Skala Likert

Sumber : Sugiyono (2008)

Adapun hasil kuesioner nantinya akan disajikan dalam tabel tabulasi dan untuk menjelaskan seberapa besar persentase (%) skor actual terhadap variabel yang diteliti, maka akan dicari atau dihitung melalui perhitungan dibawah ini:

- a. Skor actual, diperoleh dari hasil perhitungan jawaban seluruh responden yakni pada karyawan PT GMTD Tbk atas kuisisioner yang diajukan.
- b. Skor ideal, secara keseluruhan diperoleh melalui perolehan prediksi nilai (bobot) tertinggi dikalikan dengan jumlah responden.

Skor ideal : bobot tertinggi x jumlah responden

- c. Persentase (%) skor aktual, secara keseluruhan diperoleh dari hasil perhitungan skor aktual di bagi dengan hasil perhitungan skor ideal dikalikan dengan 100 %.

$$\text{Presentase}(\%) = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

3.4 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah, maka data akan dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk melihat hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS.

3.4.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu WFO dan WFH dengan variabel dependen kinerja karyawan. Bentuk persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = *Work From Home* (WFH)
- X2 = *Work From Office* (WFO)
- B = Koefisien regresi variabel X

e = Error (kesalahan prediksi)

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Jatmiko (2006) mengatakan uji asumsi klasik dilakukan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator). Uji asumsi klasik terbagi sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel independen dan data variabel independen pada persamaan regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas data, salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat analisis dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan kepercayaan 5%. Jika probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan ($> 0,05$) maka data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel independen karena menyebabkan bias dalam melihat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka penelitian bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual hasil penelitian. Jika

varians dari residual sama disebut *homoskedastisitas*, sedangkan jika variansnya berbeda disebut *heterokedastisitas*. Jika tingkat signifikansi uji $t > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tahap-tahap pengujiannya adalah:

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan tingkat signifikan yakni 5%, artinya terdapat risiko kesalahan mengambil keputusan sebesar 5%.
- 3) Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut.

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan tingkat signifikan yakni 5%, artinya terdapat risiko kesalahan mengambil keputusan sebesar 5%.

3) Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Sulaiman, 2004:86).

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:61). Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti (Djarwanto,1994:43). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT GMTD Tbk yang berjumlah 348 karyawan. Jumlah sampel yang akan diteliti ditentukan dengan menggunakan Metode Slovin.

Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Dalam penelitian ini, terdapat 348 populasi dengan asumsi margin error sebesar 12%.

$$n = N / 1 + Ne^2$$

Sehingga

$$n = 348 / 1 + (348 \times 0.12^2)$$

$$n = 348 / (1 + (348 \times 0,0144)$$

$$n = 348 / (1 + 5.0112)$$

$$n = 348 / 6.0112$$

$$n = 57.89$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 348 populasi pada *margin of error* 12% adalah sebesar 58 sampel.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Work From Home</i> (WFH)	WFH adalah singkatan dari <i>work from home</i> yang berarti bekerja dari rumah. WFH merupakan metode yang memungkinkan pegawai bekerja dari rumah dengan memberikan keleluasaan di lokasi kerja, memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawai serta menjamin keberlangsungan pelaksanaan tugas. Gautama, dkk (2020:78)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja khusus 2. Bekerja sesuai jadwal kerja dan rutinitas kerja, termasuk jam kerja 3. Berpakaian rapi. 4. Memperhatikan keadaan dan kenyamanan tubuh 5. Tidak terganggu dengan keadaan dan situasi rumah 6. Ketersediaan peralatan kantor 7. Pengadaan absensi online Fitria (2020 : 73)

<p><i>Work From Office</i> (WFO)</p>	<p>WFO adalah singkatan dari <i>work from office</i> yang berarti bekerja dari kantor. WFO merupakan metode yang menggambarkan keadaan dimana para pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja (kantor). Rahmatullah (2020:58)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik (kondisi ruangan, fasilitas dll) 2. Lingkungan nonfisik (Hubungan dengan rekan kerja) <p>Handyaningrum (2016 : 142)</p>
<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Kasmir (2016 : 182)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antarkaryawan <p>Kasmir (2016 : 208)</p>

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. GMTD Tbk

Pendirian PT Gowa Makassar Tourism Development (GMTD) Tbk berawal dari gagasan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi (PARPOSTEL) pada tahun 1991 untuk mengembangkan 10 kawasan wisata di Indonesia sebagai upaya meningkatkan pendapatan devisa negara melalui sektor pariwisata. Kota Makassar yang saat itu masih dikenal dengan nama Ujung Pandang, menjadi salah satu wilayah yang terpilih pengembangan. Beberapa pihak yang berkepentingan yakni Pemda (Pemerintah Daerah) Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan, Pemda di Tingkat II Kotamadya Makassar, Pemda Tingkat II Kabupaten Gowa, dan stakeholder dari non pemerintahan yakni swasta, yang kemudian mengikatkan diri dalam suatu konsorsium, menyambut baik inisiatif. Dari konsorsium tersebut, lahirlah PT Gowa Makassar Tourism Development Corporation (GMTDC) ditanggal 14 Mei 1991.

Pendirian PT GMTDC kemudian ditindak lanjuti dengan penerbitan surat rekomendasi atas Kawasan Wisata yang akan dibangun dan dikelola oleh GMTDC tertanggal 4 Juli 1991 yang disetujui oleh Menteri PARPOSTEL yang secara sah menetapkan GMTDC sebagai perusahaan yang mengelola Kawasan Wisata Tanjung Bunga, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 8 Juli 1991. Pada tanggal 5 November 1991, Gubernur selaku Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan mengeluarkan surat persetujuan No. 1188/XI/1991 tentang penggunaan

lahan dengan luas 1.000 hektar untuk membangun Kawasan Pariwisata Tanjung Bunga atas nama GMTDC, yang kemudian diperbaharui ditahun 1995 dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 138/II/1995.

Meskipun letaknya sangat strategis, namun kawasan pariwisata Tanjung Bunga pada saat itu belum menarik minat investor karena kawasan tersebut masih merupakan lahan mentah yang masih dipenuhi rawa-rawa dan rumput liar. Perkiraan jumlah modal, ketidakpastian keuntungan dan tingkat risiko yang sangat tinggi menjadi pertimbangan bagi mereka. Peluang ini dimanfaatkan oleh Lippo Group dan bergabung menjadi investor utama ditahun 1994. Selanjutnya ditahun berikutnya, perusahaan mulai menjalankan beberapa studi kelayakan, melakukan kajian terkait kawasan tersebut, membeli lahan, mengurus persuratan dan pengizinan, merancang pembangunan hingga membuat perencanaan tata ruang pada kawasan tersebut.

Pembangunan dimulai dengan pembuatan infrastruktur Jl. Metro Tanjung Bunga yang menjadi penghubung antara kota Makassar, Kabupaten Gowa dan Takalar. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengerjakan jalan infrastruktur tersebut dengan panjang lebih kurang 7,5 kilometer ialah sekitar Rp70 miliar. Selanjutnya, Perseroan membangun beberapa infrastruktur dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan nilai tambah kawasan tersebut termasuk area rekreasi Pantai Akkarena yang mengalami peningkatan sehingga saat ini menjadi salah satu pilihan utama dalam dunia wisata di kota Makassar. Perseroan juga mulai membangun beberapa klaster perumahan.

Pada tanggal 9 November 2000, Ketua Bapepem yakni Badan Pengawas Pasar Modal mengeluarkan pernyataan efektif dengan surat nomor S-3239/PM/2000 untuk Perseroan melakukan offering IPO atau Penawaran Umum Perdana Saham kepada publik dengan harga yang ditawarkan sebanyak 35.538.000 lembar saham baru kepada publik dengan nominal harga Rp500 per lembar saham dan harga penawarannya ialah Rp575 per lembar saham. Pencatatan saham Perseroan (*company listing*) dilakukan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) ditanggal 11 Desember 2000. Secara resmi, perusahaan berganti nama dengan nama PT. Gowa Makassar Tourims Development Tbk dan menjadi perusahaan terbuka pertama yang berdomisili di Makassar.

Sebagai perseroan yang mengembangkan lahan terpadu untuk kawasan pariwisata, kawasan bisnis atau komersil dan kawasan tempat tinggal, PT GMTD Tbk, melakukan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Membangun lahan untuk tempat tinggal, menjadi tempat wisata dan kawasan bisnis yang berupa perumahan, apartemen, ruko, dan bangunan komersil lainnya, fasilitas wisata dan fasilitas pendukung yang tidak untuk dikomersilkan.
2. Membangun dan mengembangkan lahan yang telah menjadi rencana beserta prasarana dan sarana didalamnya.
3. Menyediakan lahan yang siap dibangun oleh konsumen sesuai keinginannya baik berupa tempat tinggal maupun untuk keperluan bisnis.
4. Menyediakan jasa yang berkaitan dengan kawasan huni.
5. Mengelola prasarana dan sarana yang telah dibangun.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada subbab ini mendeskripsikan identitas dari responden dalam rangka memberikan gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Jumlah responden pegawai pada PT GMTD Tbk adalah sebanyak 58 orang. Jenis kategori responden yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi 3 karakteristik yakni jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	34	58,6	58,6	58,6
Perempuan	24	41,4	41,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan informasi yang dihasilkan tabel 4.1, menunjukkan jumlah keseluruhan responden ialah sebanyak 58 orang dan data terbanyak ialah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang (58,6%) dimana jumlah ini lebih besar dibandingkan perempuan yakni sebanyak 24 orang (41,4%).

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, berikut diuraikan karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 29	30	51,7	51,7	51,7
30 – 39	22	37,9	37,9	89,7
40 keatas	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan informasi yang dihasilkan diatas, terlihat jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden ialah sebanyak 58 orang didominasi oleh kalangan yang berusia muda dengan kisaran 20-29 tahun dengan jumlah 30 pegawai (51,7%). Kemudian usia 30-39 tahun dengan jumlah 22 pegawai (37,9%) sedangkan usia 40 keatas sebanyak 6 orang (10,3%).

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan, berikut diuraikan karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	8	13,8	13,8	13,8
S1	46	79,3	79,3	93,1
Diploma 3	1	1,7	1,7	94,8
SMA	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan informasi yang dihasilkan tabel 4.3, menunjukkan jumlah keseluruhan responden ialah sebanyak 58 orang didominasi oleh karyawan dengan gelar S1 yaitu dengan jumlah 46 pegawai (79,3%). Responden dengan gelar pendidikannya S2 berjumlah 8 pegawai (13,8%), tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 1 orang (1,7%) , dan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang (5,2%).

4.2.2 Analisis Deskriptif Data

4.2.2.1 Deskripsi Variabel *Work From Home* (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 58 responden tentang variabel WFH, diperoleh frekuensi hasil berikut:.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel WFH

NO.	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	MEAN	TCR
		1	2	3	4	5				
<i>Work From Home (X1)</i>										
1	Waktu dan tempat untuk saya menyelesaikan pekerjaan lebih fleksibel		8	16	19	15	58	215	3,71	74,14
2	Tingkat stress saya menurun sehingga kepuasan bekerja semakin meningkat.	1	9	25	11	12	58	198	3,41	68,28
3	Saya lebih dekat dengan keluarga dan lingkungan sehingga <i>work life balance</i> teratur dengan baik.		3	25	14	16	58	217	3,74	74,83
4	Saya bisa mengurangi pengeluaran seperti biaya transport dan meningkatkan jumlah tabungan.		11	13	9	25	58	222	3,83	76,55
5	Saya mampu mengatur ulang pekerjaan untuk menyesuaikan perubahan metode WFO ke WFH.		11	27	13	7	58	190	3,28	65,52
6	Saya tetap menggunakan pakaian yang rapi untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.		17	22	13	6	58	182	3,14	62,76
7	Saya bisa meminimalisir jumlah kehadiran dan keterlambatan selama bekerja dari rumah.	1	3	15	18	21	58	229	3,95	78,97
TOTAL								1453	3,58	71,58

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas, metode WFH di PT GMTD Tbk berada pada skor 3,58 atau dengan persentase 71,58%. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan karyawan PT GMTD Tbk menyetujui pernyataan pada kuisioner dan mengindikasikan pelaksanaan WFH di PT GMTD Tbk cukup baik.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel *Work From Office (X2)*

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 58 responden tentang variabel WFO, diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel WFO

NO.	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	MEAN	TCR
		1	2	3	4	5				
<i>Work From Office (X2)</i>										
1	Saya sangat giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.			4	35	19	58	247	4,26	85,17
2	Kondisi udara dan penerangan di ruang kerja kantor sangat baik.			11	29	18	58	239	4,12	82,41
3	Saya selalu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja untuk membantu kelancaran dalam bekerja.		1	6	27	24	58	248	4,28	85,52
4	Saya merasa aman karena adanya jaminan keamanan kerja di kantor.			9	29	20	58	243	4,19	83,79
5	Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas yang membantu saya dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas.			7	24	27	58	252	4,34	86,90
6	Adanya absensi membuat saya lebih bersemangat untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja yakni tidak terlambat datang ke kantor.		1	7	28	22	58	245	4,22	84,48
7	Lingkungan tempat kerja saya sangat bersih.			6	28	24	58	250	4,31	86,21
TOTAL								1724	4,25	84,93

Sumber : Data diolah 2021

Dari data yang dihasilkan pada tabel diatas, metode WFH di PT GMTD Tbk berada pada skor 4,25 atau dengan persentase 84,93%. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan karyawan PT GMTD Tbk menyetujui pernyataan pada kuisioner dan mengindikasikan pelaksanaan WFO di PT GMTD Tbk dapat dikatakan baik.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebar kepada 58 responden tentang variabel kinerja karyawan, diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

NO.	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	MEAN	TCR
		1	2	3	4	5				
Kinerja Karyawan (Y)										
1	Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan.		1	17	17	23	58	236	4,07	81,38
2	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.			19	27	12	58	225	3,88	77,59
3	Saya memahami setiap tugas yang diberikan dan menyelesaikan permasalahan dari tugas tersebut.		1	17	34	6	58	219	3,78	75,52
4	Saya bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.			25	28	5	58	212	3,66	73,10
5	Saya mengerjakan semua tugas dengan mengikuti tata tertib dan peraturan yang ada.		2	12	31	13	58	229	3,95	78,97
6	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.			18	32	8	58	222	3,83	76,55
7	Saya mengaplikasikan semua <i>skill</i> yang saya miliki untuk mengoptimalkan kinerja demi kemajuan perusahaan.		1	5	18	34	58	259	4,47	89,31
TOTAL								1602	3,95	78,92

Sumber : Data diolah 2021

Dari data yang dihasilkan pada penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan di PT GMTD Tbk berada pada skor 3,95 atau dengan persentase 78,92%. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan karyawan PT GMTD Tbk menyetujui pernyataan pada kuisisioner dan mengindikasikan kinerja karyawan di PT GMTD Tbk dapat dikatakan sangat baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Merupakan pengujian yang menguji data yang akan digunakan pada persamaan regresi apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini dianalisis

dengan *Kolmogrov-Smirnov Test* dimana apabila hasil signifikansi $> 0,05$ itu berarti data yang digunakan dikatakan terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65908796
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,076
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang disajikan tabel 4.7 di atas, variabel WFH, WFO dan kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 58, memiliki nilai sig yaitu 0,200. Dengan hasil nilai $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa persamaan regresi pada penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Asumsi

multikolinearitas menyatakan bahwa tidak diperkenankan terdapat variabel independen yang berhubungan erat sehingga dapat menyebabkan penyimpangan. Apabila nilai nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
WFH	,997	1,003
WFO	,997	1,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel di atas, variabel WFH dan WFO memiliki nilai tolerance yaitu 0,997 dan nilai VIF sebesar 1,003. Hal ini berarti *tolerance* memiliki nilai sebesar 0,997 > 0,10 dan VIF sebesar 1,003 < 10, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual hasil penelitian. Uji ini

dilakukan dengan uji glejser, dimana apabila taraf signifikan uji t lebih besar dari 0,05 itu berarti tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,055	2,659		1,901	,063
	WFH	-,079	,043	-,236	-1,809	,076
	WFO	-,063	,083	-,099	-,756	,453

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan uji glejser yang disajikan pada tabel di atas, hasil signifikansi dari WFO dan WFH menunjukkan nilai sebesar 0,076 dan 0,453. Hal ini berarti nilai $0,076 > 0,05$ dan $0,453 > 0,05$ bisa dikatakan tidak ada masalah heterokedastisitas pada data yang digunakan.

4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan serangkaian uji asumsi klasik, diketahui bahwa model regresi layak digunakan sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta memprediksi nilai variabel dependen jika variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam hal ini, penelitian dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel WFH dan WFO terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian yang dilakukan tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5,709	4,068		1,403	,166
	WFH	,081	,067	,132	1,214	,230
	WFO	,669	,128	,570	5,242	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji yang dinyatakan pada tabel 4.10, maka formula regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 5,709 + 0,081 X_1 + 0,669 X_2 + e$$

Deskripsi dari formula diatas ialah:

- Bilangan konstanta (α) sebesar 5,709 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel WFH dan WFO maka kinerja karyawan di PT GMTD Tbk akan meningkat sebesar 5,709 satuan.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,081 menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan WFH sebesar satu satuan, akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT GMTD Tbk dengan nilai 0,081 satuan.
- Koefisien regresi X2 ialah 0,669 yang menunjukkan adanya peningkatan WFO sebesar satu satuan, akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT GMTD Tbk sebesar 0,669 satuan.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila kemungkinan nilai $(\text{sig } t) < \alpha (0,05)$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 4.11 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,709	4,068		1,403	,166
	WFH	,081	,067	,132	1,214	,230
	WFO	,669	,128	,570	5,242	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan data yang dihasilkan dari pengujian tersebut, diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa WFH memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel WFH memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,081 dengan tingkat signifikansi 0,230. Karena nilai $0,230 > 0,05$, dan nilai $t \text{ hitung } 1,214 < t \text{ tabel } 2,004$ maka H_0 diterima yang berarti variabel WFH berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh WFO terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa WFO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel WFO memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,669 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $5,242 > t$ tabel $2,004$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel WFO memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang signifikan dan memiliki dampak yang positif.

4.2.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila probabilitas (sig F) $< \alpha$ ($0,05$) dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 tidak dapat diterima atau ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,759	2	42,379	14,856	,000 ^b
	Residual	156,897	55	2,853		
	Total	241,655	57			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), WFO, WFH						

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan data pengujian pada tabel 4.12, dapat dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ dan F hitung $14,856 > F$ tabel $3,16$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, WFH dan WFO secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.3 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,327	1,689
a. Predictors: (Constant), WFO, WFH				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : SPSS 25, data diolah 2021

Berdasarkan pengujian pada tabel hasil uji diatas, dapat diketahui bahwa hasil angka yang diperoleh dari koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom *adjusted R square* ialah 0,327, yang berarti pengaruh variabel WFH dan WFO terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,7% dan 67,3% merupakan variabel lain diluar dari pembahasan pada penelitian yang digunakan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, kebijakan WFH memiliki pengaruh yang positif namun tidak begitu signifikan dalam peningkatan kinerja. Hal tersebut berarti dari penelitian yang dilakukan, pelaksanaan WFH dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pengaruhnya tidak signifikan karena berbagai keterbatasan dari pelaksanaan WFH seperti tidak adanya ruangan kerja, fasilitas yang tidakselengkap dengan jika bekerja dikantor, dan sebagainya.

2. Dari data yang dihasilkan dan dianalisis, variabel WFO memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya dari penelitian ini, pelaksanaan WFO dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis data, variabel WFH dan WFO secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh WFH dan WFO terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh yang positif namun tidak berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Work From Office* (WFO) memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. WFH dan WFO secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara keseluruhan dapat memprediksi variabel dependen.

5.2 Saran

1. Sebaiknya PT GMTD Tbk. melakukan perbandingan pada saat karyawan bekerja saat penerapan kebijakan WFH dan WFO untuk melihat perbandingan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan dapat melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan yang tepat bagi kelangsungan operasional perusahaan.

2. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti dari sisi karyawan, kebijakan perusahaan, ataupun dari perusahaan itu sendiri.

Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas cakupan pengamatan dan menambahkan perusahaan lain sebagai objek penelitiannya sehingga hasil penelitian dapat lebih luas cakupannya dan memberikan lebih banyak referensi serta wawasan baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anugrah, Panji Galih dan Aji Bagus Priyambodo. 2021. Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Literatur. Buku Abstrak Seminar Nasional “Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid 19:Tinjauan Multidisipliner”
- Bernardin dan Russel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung : Armico.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawn. Cetakan Pertama. Yoyakarta : Gava Media.
- Dwiarti, R dan Wibowo, A. B. 2018. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB), 06(02), 157-170.
- Fitria, Nurul Jannah Lailatul. 2020. Penerapan Work From Home dan Work From Office dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E-government di Masa New Normal, Civil Service VOL. 14, No.1, Juni 2020.
- Gautama, Bryan Habib, dkk. 2020. Analisis Implementasi Kerja dari Rumah Terhadap Beban Kerja Karyawan Pada Kantor Bea dan Cukai Tanjung Priok. Jurnal Perspektif Bea dan Cukai, Vol. 4, No. 2, 2020.
- Handayaniingrum, Irna dkk. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 40 No.1 November 2016.
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada . Surabaya : Prins Media.

- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta : Andi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Laporan Tahun (Annual Report) PT Gowa Makassar Tourism Development Tbk 2020.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Remaja Rosda Karya Offside.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, Taslim. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Rahmatullah, Indra. 2020. *Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19*. *Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1.
- R, Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Setyawan, Agustinus. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)*. *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.2 No.1, January 2018, pp. 67-89.
- Susanti, Rahmi. 2021. *Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) Pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* Volume 13 Edisi 1, 2021.
- Pusat Penelitian Kependudukan. 2020. *Work From Home : Cara Bekerja Baru di Masa Pandemi Covid-19*. <https://kependudukan.lipi.go.id/mencatatcovid19/work-from-home-cara-bekerja-baru-di-masa-pandemi-covid-19/> diakses 4 Mei 2021.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

DAFTAR KUISISIONER

Responden yang terhormat,

Daftar pertanyaan di dalam kuisisioner ini dibuat untuk kepentingan data penelitian untuk penyelesaian skripsi S1 di Universitas Bosowa dengan judul “**Pengaruh Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GMTD. Tbk**”. Oleh karena itu, saya berharap Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama / Inisial :
 Jenis kelamin : Pria Wanita
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :
 Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

1. Cara pengisian kuisisioner adalah sebagai berikut :
 - a) Jawablah setiap pertanyaan yang diajukan berdasarkan jawaban yang paling tepat berdasarkan persepsi Bapak/Ibu.
 - b) Setiap pertanyaan dijawab dengan memberi tanda centang (√) pada

salah satu jawaban yang dipilih.

c) Tidak ada jawaban benar atau salah karena kami hanya menunjukkan persepsi terbaik dari Bapak/Ibu.

2. Terdapat beberapa pilihan jawaban dari setiap pertanyaan, yang diuraikan sebagai berikut.

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. *Work From Home*

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang dipilih.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

NO.	INDIKATOR VARIABEL	SS	S	N	TS	STS
1.	Waktu dan tempat untuk saya menyelesaikan pekerjaan lebih fleksibel					
2.	Tingkat stress saya menurun sehingga kepuasan bekerja semakin meningkat.					
3.	Saya lebih dekat dengan keluarga dan lingkungan sehingga <i>work life</i>					

	<i>balance</i> teratur dengan baik.					
4.	Saya bisa mengurangi pengeluaran seperti biaya transport dan meningkatkan jumlah tabungan.					
5.	Saya mampu mengatur ulang pekerjaan untuk menyesuaikan perubahan metode WFO ke WFH.					
6.	Saya tetap menggunakan pakaian yang rapi untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.					
7.	Saya bisa meminimalisir jumlah kehadiran dan keterlambatan selama bekerja dari rumah.					

2. *Work From Office*

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang dipilih.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

NO.	INDIKATOR VARIABEL	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sangat giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
2.	Kondisi udara dan penerangan di ruang kerja kantor sangat baik.					
3.	Saya selalu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja untuk membantu kelancaran dalam bekerja.					
4.	Saya merasa aman karena adanya jaminan keamanan kerja di kantor.					
5.	Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas yang membantu saya dalam					

	menyelesaikan setiap tugas-tugas.					
6.	Adanya absensi membuat saya lebih bersemangat untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja yakni tidak terlambat datang ke kantor.					
7.	Lingkungan tempat kerja saya sangat bersih.					

3. Kinerja Karyawan

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang dipilih.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

NO.	INDIKATOR VARIABEL	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3.	Saya memahami setiap tugas yang diberikan dan menyelesaikan permasalahan dari tugas tersebut.					
4.	Saya bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.					
5.	Saya mengerjakan semua tugas dengan mengikuti tata tertib dan peraturan yang ada.					
6.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
7.	Saya mengaplikasikan semua <i>skill</i> yang saya miliki untuk mengoptimalkan kinerja demi kemajuan perusahaan.					

Lampiran 2 : Tabulasi Responden

Work From Home (WFH)

Responden	WFH (X1)							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	3	5	5	3	2	3	24
2	4	4	4	4	4	3	4	27
3	3	3	4	4	3	2	4	23
4	5	5	3	3	4	4	3	27
5	4	4	3	3	5	4	5	28
6	3	2	5	5	3	4	3	25
7	2	2	2	5	3	2	5	21
8	3	3	3	5	4	2	5	25
9	4	2	2	3	2	3	5	21
10	5	5	3	2	3	5	4	27
11	4	2	5	2	5	5	5	28
12	3	3	3	5	4	2	5	25
13	4	2	3	5	3	2	5	24
14	5	4	5	5	3	3	5	30
15	4	3	3	3	3	2	5	23
16	3	3	3	5	3	3	5	25
17	4	3	5	5	4	2	5	28
18	4	2	4	4	3	2	4	23
19	3	5	4	2	3	3	4	24
20	4	3	3	2	3	4	4	23
21	5	3	5	3	3	2	3	24
22	2	3	3	3	4	3	2	20
23	2	2	3	2	2	3	2	16
24	3	3	5	3	3	3	5	25
25	4	4	5	5	2	2	3	25
26	2	3	3	5	2	2	2	19
27	3	5	3	5	2	3	1	22
28	3	3	3	5	3	3	3	23
29	3	3	4	2	2	3	5	22
30	2	2	3	5	2	3	3	20
31	5	5	5	5	3	3	4	30
32	2	2	4	4	2	2	3	19

33	5	5	4	5	2	3	4	28
34	3	3	4	5	2	3	5	25
35	5	4	5	3	3	4	5	29
36	4	4	4	4	4	3	3	26
37	4	5	3	3	3	4	3	25
38	5	5	4	4	3	5	4	30
39	2	1	3	2	3	4	3	18
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	3	2	2	3	4	4	22
42	4	4	3	5	5	5	4	30
43	5	3	3	2	2	2	3	20
44	5	5	5	5	5	2	3	30
45	2	3	3	5	5	5	5	28
46	5	3	3	5	4	3	3	26
47	5	3	5	2	3	3	5	26
48	3	3	4	3	5	3	4	25
49	5	5	5	3	4	2	4	28
50	3	5	3	4	4	3	5	27
51	4	3	5	2	3	4	5	26
52	4	3	3	5	5	5	5	30
53	5	3	3	5	4	2	5	27
54	4	4	5	5	3	4	4	29
55	4	4	3	3	3	3	4	24
56	3	4	4	3	4	4	4	26
57	3	3	4	4	3	4	4	25
58	5	5	5	5	3	3	3	29

Work From Office (WFO)

Responden	WFO (X2)							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	5	5	5	4	5	34
2	4	4	5	4	5	3	4	29
3	4	4	5	4	4	3	5	29
4	5	5	4	3	3	4	5	29
5	5	4	4	3	4	4	4	28
6	4	3	5	3	3	5	4	27
7	5	5	5	5	5	3	3	31
8	4	5	5	4	3	4	4	29
9	4	4	4	4	4	5	4	29
10	4	4	3	4	5	2	5	27
11	4	5	2	3	5	4	4	27
12	5	3	5	4	4	4	5	30
13	4	3	5	4	4	5	3	28
14	5	5	5	4	4	5	3	31
15	3	5	4	4	3	5	4	28
16	4	3	4	4	3	5	5	28
17	3	3	4	5	5	4	5	29
18	4	4	5	4	3	3	5	28
19	5	4	4	5	5	4	3	30
20	4	3	4	3	5	5	5	29
21	5	4	5	4	5	5	5	33
22	5	4	3	5	5	5	4	31
23	4	5	4	3	5	4	4	29
24	4	5	5	4	4	3	4	29
25	4	3	5	5	4	4	3	28
26	4	4	5	5	5	4	5	32
27	5	4	4	5	4	5	4	31
28	4	4	4	4	5	5	4	30
29	4	4	5	5	5	4	4	31
30	4	5	4	3	3	4	5	28
31	4	4	3	4	5	5	5	30
32	4	5	4	4	5	5	4	31
33	4	4	4	5	4	5	4	30
34	4	4	4	5	5	5	4	31
35	4	4	5	5	4	4	4	30

36	5	3	5	5	4	4	3	29
37	5	5	5	4	4	4	4	31
38	4	4	4	5	5	4	5	31
39	4	4	4	4	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	5	5	4	4	4	30
43	5	3	3	4	4	5	5	29
44	4	4	4	5	4	5	5	31
45	4	5	4	4	5	5	5	32
46	5	3	4	4	5	5	4	30
47	4	4	4	5	5	4	5	31
48	5	5	5	4	4	3	4	30
49	4	4	3	4	4	5	5	29
50	3	4	4	3	4	4	4	26
51	4	5	4	4	4	4	4	29
52	5	4	5	4	5	5	5	33
53	4	4	5	4	5	3	5	30
54	3	5	5	3	5	4	5	30
55	4	3	3	4	4	4	4	26
56	5	5	4	5	5	4	5	33
57	5	4	4	5	5	4	4	31
58	5	5	5	5	5	4	4	33

Kinerja Karyawan

Responden	Kinerja Karyawan (Y)							TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	3	4	4	4	4	4	5	28
2	4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	4	4	3	4	4	5	27
4	4	4	3	3	3	3	2	22
5	4	4	3	5	5	3	3	27
6	3	3	5	3	4	4	4	26
7	3	3	3	3	4	4	5	25
8	4	3	4	3	4	3	5	26
9	4	4	2	3	5	3	3	24
10	3	3	4	4	3	3	5	25
11	3	5	3	3	4	5	3	26
12	2	4	4	4	4	4	5	27
13	4	3	3	3	5	4	5	27
14	4	4	4	3	4	4	4	27
15	3	3	4	3	4	4	5	26
16	3	4	3	3	4	4	4	25
17	3	4	4	3	4	4	5	27
18	3	3	4	3	4	3	5	25
19	4	3	4	3	5	4	5	28
20	4	3	3	3	4	3	5	25
21	5	5	3	3	5	4	5	30
22	5	5	4	4	4	4	5	31
23	4	3	4	4	4	3	3	25
24	5	5	4	3	3	3	4	27
25	3	4	4	4	3	3	3	24
26	3	4	3	5	4	5	5	29
27	5	5	5	3	3	4	5	30
28	5	3	4	4	2	3	5	26
29	3	3	4	5	4	5	5	29
30	3	3	3	4	2	4	5	24
31	5	4	5	4	3	4	4	29
32	5	3	3	5	5	3	4	28
33	5	4	5	3	3	3	5	28
34	4	3	4	5	4	3	5	28
35	4	3	3	4	4	5	4	27

36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	4	5	4	5	4	5	32
38	4	4	4	4	5	4	4	29
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	5	3	4	3	4	4	5	28
43	5	5	3	4	3	3	5	28
44	5	5	3	4	4	4	4	29
45	5	5	3	3	5	5	4	30
46	5	4	3	4	3	4	5	28
47	3	5	5	3	5	4	5	30
48	5	4	4	3	4	4	4	28
49	5	5	4	3	3	3	4	27
50	5	4	4	4	3	3	5	28
51	5	4	4	4	3	4	4	28
52	5	4	4	4	5	3	5	30
53	5	3	3	4	4	4	5	28
54	3	4	4	3	4	5	4	27
55	5	3	4	4	4	5	4	29
56	5	5	4	4	5	4	5	32
57	5	4	4	4	4	4	5	30
58	3	5	4	4	5	5	5	31

Lampiran 3 : Hasil Pengujian Data

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65908796
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,076
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

Hasil Uji Multikolinearitas

			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	WFH		,997	1,003
	WFO		,997	1,003
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,055	2,659		1,901	,063
	WFH	-,079	,043	-,236	-1,809	,076
	WFO	-,063	,083	-,099	-,756	,453

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,709	4,068		1,403	,166
	WFH	,081	,067	,132	1,214	,230
	WFO	,669	,128	,570	5,242	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,709	4,068		1,403	,166
	WFH	,081	,067	,132	1,214	,230
	WFO	,669	,128	,570	5,242	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,759	2	42,379	14,856	,000 ^b
	Residual	156,897	55	2,853		
	Total	241,655	57			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), WFO, WFH

Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,327	1,689

a. Predictors: (Constant), WFO, WFH
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN