

Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Jimmulya

Monica Mandasari*, Asmanita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

*Correspondence email: monicamandasari03@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work From Home Terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT Jimmulya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, sedangkan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun pernyataan atau pertanyaan. Alat analisis data dalam skripsi ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS untuk menghitung besarnya pengaruh Y terhadap variabel X dimana hasil regresi menunjukkan thitung 6,955 & 6,891 dengan signifikansi $0,000 < 0,5$. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Work From Home terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan PT Jimmulya.

Kata kunci : *work from home*; kepuasan kerja; disiplin kerja.

Abstract. This study aims to determine the effect of work from home on job satisfaction and work discipline that has an impact on employee performance at PT Jimmulya. Respondents in this study amounted to 60 people, while the data analysis tool used in this study used quantitative analysis methods. The data were collected through questionnaires and observation. The measurement scale of the variables in this study refers to the Likert scale. starting point for constructing a statement or question. The data analysis tool in this thesis uses simple linear regression analysis using the SPSS program to calculate the magnitude of the effect of Y on the X variable where the regression results show tcount 6,955 & 6,891 with a significance of $0.000 < 0.5$. The significance value is less than 0.5, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that there is a partially significant effect between Work From Home on Job Satisfaction and Work Discipline of PT Jimmulya Employees.

Keywords : *work from home*; job satisfaction; work discipline

PENDAHULUAN

Mewabahnya virus covid-19 beberapa waktu terakhir, telah mengubah kondisi dan situasi di seluruh dunia. covid-19 merupakan penyakit dapat menular dan penyebabnya adalah coronavirus, yang bermula dari Kota Wuhan, China. Corona virus pertama kali diketahui berada pada tubuh manusia pada penelitian yang dilakukan David Tyrrell dan Boyne tahun 1960-an. Corona berasal dari bahasa latin “*corona*” atau “*korone*” bermakna mahkota, karena virus ini ketika dilihat menggunakan mikroskop menyerupai bentuk mahkota. Dampak bagi perusahaan, yaitu pertama adalah terjadinya peralihan sistem finansial perusahaan ke *zero-based budgeting*, yaitu memaksa perusahaan untuk menyesuaikan anggaran dari bawah ke atas setiap tahun. Kedua, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran, ketiga yaitu kekacauan produksi perusahaan karena perubahan alur dan sistem produksi akibat penerapan WFH, perusahaan yang tidak mampu melakukan adaptasi dengan digitalisasi memiliki resiko lebih tinggi terjadi kekacauan produksi sehingga mengalami penurunan produktivitas. Selain PSBB, PPKM Mikro pun berdampak pada banyak sektor. Seperti pada sektor ritel dan restoran, seluruh mall Palembang hanya diizinkan beroperasi hingga pukul 19.00 WIB, kuota dine-in hanya 25%. Terlebih ketika penerapan PPKM Darurat yang mengharuskan seluruh kegiatan pusat perbelanjaan ditutup dan toko bahan pokok yang dibatasi operasionalnya hingga pukul 20.00 WIB. Pada sektor pariwisata dan kegiatan sosial dihentikan sementara dan penyesuaian kapasitas serta jam operasional transportasi umum. Sektor perkantoran, pemerintah meningkatkan karyawan WFH dari 50% menjadi 75%. Hal tersebut sangat mempengaruhi pendapatan sektor-sektor berdampak.

Konsep WFH adalah salah satu konsep *remote working* atau bekerja jarak jauh, sejak tahun 1970-an. Sehingga, bukan hal baru di dunia kerja sebagai upaya untuk mengurangi masalah kemacetan lalu lintas dan perjalanan kantor. Dilakukannya WFH membantu menyeimbangkan kehidupan dunia kerja pada karyawan, membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan, dan meminimalisir resiko penularan virus covid-19. Namun, di Indonesia pelaksanaan WFH menjadi permasalahan tersendiri, karena belum menjadi budaya dalam organisasi. Sehingga dalam prakteknya, tidak semua instansi / lembaga di Indonesia mampu melaksanakan WFH dengan baik. (Mungkasa, 2020)

PT. Jimmulya berdiri sejak tahun 1995 di Palembang, merupakan salah satu Perusahaan Swasta Nasional berskala Besar yang bergerak di bidang Jasa General Contractor di Industri Minyak dan Gas. Pada masa pandemi PT. Jimmulya menerapkan sistem *Work From Home*. Semua pegawai dipekerjakan pada 2 tempat, yaitu di kantor dan di

rumah masing-masing. Dimana sistem setiap karyawan masuk lima hari dalam 1 minggu setiap harinya tiap bagian dan bidang melaporkan kegiatannya masing-masing baik yang *Work from Home* atau pun yang bekerja di Kantor. Kinerja karyawan tentulah didukung oleh berbagai hal salah satunya adalah lokasi atau tempat bekerja. Bagi sebagian orang bekerja di rumah atau *work from home* bisa menjadi sangat efektif, tapi begitu pula sebaliknya. Ada sebagian orang yang merasa jika bekerja dari rumah atau *work from home* sangat menghambat produktivitas kinerjanya.

Kenyamanan tempat kerja, salah satu tempat kerja tidak mampu memberikan kenyamanan bagi para karyawan atau pegawainya, maka produktivitas kinerja karyawan akan menurun. Bagi karyawan yang memiliki pekerjaan cenderung santai dan tidak diharuskan untuk melakukan observasi lapangan, mungkin bekerja dari rumah menjadi hal yang bisa diterima dengan senang hati, karena tidak harus pergi ke kantor untuk bekerja, bekerja dari rumah atau dengan cara *work from home* pun pekerjaan mereka dapat terlaksanakan dengan baik dan tidak menghambat produktivitas kerja mereka sama sekali. Bagi sebagian karyawan PT Jimmulya bertugas dilapangan yang menuntut adanya observasi lapangan dalam melakukan pekerjaan, sistem pekerjaan *work from home* dapat menghambat tugas dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Karena terganggunya sistem kerja yang seharusnya dilapangan atau bahkan harus berhenti di tengah jalan karena berbagai keterbatasan yang ditemui di tengah Pandemi seperti saat ini. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga, bekerja dari rumah bisa saja membuat produktivitas karyawan menjadi terganggu. Karena ada banyak faktor yang bisa menjadi penghambat, seperti adanya anak, pekerjaan rumah tangga, atau kegiatan-kegiatan lainnya. Lain halnya dengan karyawan-karyawan yang belum berkeluarga.

Bekerja dari rumah atau *work from home* tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *work from home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan WFH yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti pelayanan *online zoom meeting* sering mengalami gangguan internet sehingga pada saat melakukan *zoom meeting* menjadi terganggu dan informasi kurang jelas, kelengkapan alat kerja berupa laptop, mesin print, meja yang terbatas, komunikasi interen kantor dari biasanya bertatap muka menjadi online, cara penyampaian informasi kurang jelas, dan membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan tidak bisa di pantau secara detail dan kurang efisien. Untuk itu diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi kendala yang ada. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya sistem kerja *work from home* ini dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan di setiap perusahaan dan tidak mengurangi tingkat produktivitas kinerja karyawan itu sama sekali, dan dapat memberikan tingkat kenyamanan yang sepadan antara bekerja dari rumah dan bekerja di tempat kerja seperti biasanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat lebih jauh dampak WFH terhadap Kepuasan kerja dan Disiplin kerja di PT. Jimmulya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang berbentuk angka dan dapat diukur sistematis. Penelitian ini menjelaskan pengaruh *Work From Home* (X) Kepuasan Kerja (Y1) dan Disiplin Kerja (Y2). Analisis Kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukandengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesionerdengan menggunakan tabulasi yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner.

Menurut Sugiyono (2015) mendefinisikan populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Jimmulya yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data : (1) uji validitas, Sugiyono (2014), mengatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Setelah kuisisioner disusun dan diuji validitasnya didalam prakteknya belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid; dan (2) uji reliabilitas, bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 (Imam Ghazali 2011). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, analisis koefisien determinasi.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Corelation	r _{tabel}	Ket
WFH (X)	WFH 1	0,504	0,254	Valid
	WFH 2	0,420		Valid
	WFH 3	0,517		Valid
	WFH 4	0,465		Valid
	WFH 5	0,568		Valid
	WFH 6	0,566		Valid
	WFH 7	0,634		Valid
	WFH 8	0,599		Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan Kerja 1	0,574	0,254	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,714		Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,761		Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,788		Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,599		Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,531		Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,767		Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,652		Valid
Disiplin Kerja (Y2)	Disiplin Kerja 1	0,653	0,254	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,745		Valid
	Disiplin Kerja 3	0,736		Valid
	Disiplin Kerja 4	0,833		Valid
	Disiplin Kerja 5	0,646		Valid
	Disiplin Kerja 6	0,505		Valid
	Disiplin Kerja 7	0,751		Valid
	Disiplin Kerja 8	0,575		Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,254) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan kinerja karyawan mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Work From Home (X)	0,633	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,827	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y2)	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 3
Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.013	4.358		.921	.361
WFH	.874	.126	.674	6.955	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.939	4.485		.655	.515
WFH	.891	.129	.671	6.891	.000

Sumber : data olahan

Hasil tersebut persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y1 = 4,013 + (0,874) + e$$

$$Y2 = 2,939 + (0,891) + e$$

Keterangan : Y1 = Kepuasan Kerja; Y2 = Disiplin Kerja; a = Konstanta; X = WFH; b = Koefisien regresi variabel X (WFH); e = error / variabel pengganggu

Hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai Konstanta 4,013 & 2,939, menunjukkan bahwa ketika variabel WFH konstan atau tidak berubah maka Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 4,013 & 2,939.
- b (nilai koefisien regresi X) = 0,874 & 0,891, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai WFH, maka nilai kepuasan dan disiplin bertambah sebesar 0,874 & 0,891. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Tabel 4
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.445	2.621

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.441	2.697

Sumber : data olahan

Hasil pengolahan dapat diketahui bahwa nilai R square (r^2) = 0,445 dan 0,441. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel WFH (X) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) dan disiplin kerja (Y2) sebesar 88,6 % dan sisanya 11,4 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan penelitian.

Tabel 5
Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.939	4.485		.655	.515
	WFH	.891	.129	.671	6.891	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.013	4.358		.921	.361
	WFH	.874	.126	.674	6.955	.000

Sumber : data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa tes hipotesis variabel WFH (X) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan Disiplin Kerja (Y2) karyawan PT Jimmulya. hasil perhitungan, didapat nilai t_{hitung} sebesar Y1 = 6,955 & Y2 = 6,891 > t_{tabel} sebesar 1,67155 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel WFH terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT Jimmulya

Pengaruh Work From Home Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penganalisisan data diatas, penelitian dapat diketahui bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dimana Kepuasan Kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji dan kompensasi tidak langsung menurut Hasibuan (2011). Pengujian secara statistik bahwa *Work From Home* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan diperkuat oleh hasil kuesioner yang telah dilakukan dimana variabel (X) “Fisik yang sehat dapat meningkatkan kinerja kerja selama *work from home* “ bahwa dengan fisik yang sehat dan bugar dapat meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terkait dengan variabel (Y1) “ Saya mengerjakan tugas sebelum *deadline* “ bahwa adanya tanggung jawab yang harus dikerjakan maka dengan fisik yang sehat pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal. Penelitian ini didukung dengan pendapat teori Mensana In Corpore Sano, “Didalam tubuh yang sehat akan terdapat jiwa yang kuat”. Yang berarti jika perkembangan fisik dan motorik baik, maka diharapkan akan tumbuh perkembangan jiwa, perkembangan psikologi yang juga cukup baik. Hal ini dapat mempengaruhi dalam pengerjaan

tugas sebelum *deadline*. Penelitian ini sejalan dengan Ainia et al (2021) yang membuktikan hasil bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pengaruh Work From Home Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penganalisisan data diatas, penelitian dapat diketahui bahwa work from home memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dimana Disiplin Kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu tujuan & kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum dan ketegasan, menurut Hasibuan (2013). Pengujian secara statistik Work From Home berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan diperkuat oleh hasil kuesioner yang telah dilakukan dimana variabel (X) “Tanggung jawab yang diberikan mampu dikerjakan selama work from home“ bahwa dengan mengedepankan tanggung jawab maka pekerjaan dapat dilakukan . Hal ini terkait dengan variabel (Y2) “Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan“ bahwa pekerjaan dapat dilakukan karena sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan pendapat teori Friedrich August von Hayek, dirinya mengemukakan gagasannya bahwa istilah tanggung jawab umumnya dipakai untuk menutupi tanggung jawab itu sendiri. Sedangkan tanggung jawab dan kebebasan ialah kedua hal yang tidak bisa untuk dipisahkannya. Sebab seseorang yang dapat bertanggung jawab atas tindakannya dan bisa mempertanggungjawabkan segala seperti mengerjakan tugas sesuai dengan bidangnya. Penelitian ini sejalan dengan Hustia (2020) yang membuktikan hasil bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

SIMPULAN

Hasil penelitian, analisis, dan pembahasan, serta dari hasil perhitungan uji regresi linier sederhana dan uji statistik T diperoleh perhitungan nilai koefisien 0,874 & 0,891, t_{hitung} 0,674 & 0,671 dengan sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel wfh (variabel bebas) terhadap variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja (variabel terikat) pada PT Jimmulya, dengan hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel WFH terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT Jimmulya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayati, R. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*.
- Imron. 2019. Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV.Maubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1).
- Mentari Sinurat, E. S., Lumanauw, B., & Roring, F. 2017. Pengaruh Inovasi Produk, Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Mobil Suzuki Ertiga. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Mungkasa, O. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19.