

## Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Makassar

Anita Jayanti<sup>1\*</sup>, Muh. Ichwan Musa<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>.

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Correspondent Author: [anitajayanti001@gmail.com](mailto:anitajayanti001@gmail.com)

Info Artikel	Abstrak
<p>Diterima: 01 Juli 2022</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work From Home secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta cabang Makassar. Responden yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) Cabang Makassar yang berjumlah 18 orang. Pada penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner (angket) yang berisikan daftar pertanyaan dengan bentuk jawaban pilihan yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keinginannya. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t) dengan menggunakan Statistic Product and Service Solution (SPSS). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Work From Home berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yang berarti Work From Home (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun Work From Home hanya memiliki pengaruh sebesar 26,9% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p>Disetujui: 21 Juli 2022</p>	
<p>Dipublikasikan: 31 Juli 2022</p>	
<p>Keywords: <i>Work From Home, Employee Performance</i></p>	<p><b>Abstract</b></p> <p><i>This study aims to determine the effect of Work From Home partially on employee performance at PT. Tri Pakarta Insurance Makassar branch. Respondents who became the object of this research were all 18 employees of PT Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) Makassar Branch. In this study, the author uses a questionnaire (questionnaire) which contains a list of questions in the form of choice answers that the respondent can choose according to their wishes. While the data analysis technique used is using Simple Regression Analysis using Partial Test (t test) using Statistical Product and Service Solution (SPSS). Based on the results of the analysis, it shows that Work From Home has a partial effect on Employee Performance, which means Work From Home (X) has a significant effect on Employee Performance (Y). However, Work From Home only has an effect of 26.9% on employee performance while 73.1% is influenced by other variables not examined in this study.</i></p>

© 2022 Education and Talent Development Center of Indonesia Under the license CC-BY-SA



### Pendahuluan

PT Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) adalah perusahaan asuransi umum yang didirikan pada tanggal 21 Agustus 1978 oleh insan Bank Negara Indonesia. Dalam memberikan jasa asuransi yang bernilai, TRIPA diperkuat oleh sumber daya manusia yang profesional, sistem pelayanan terintegrasi, penerapan teknologi informasi terkini, serta kerjasama harmonis dan mutual dengan para mitra usaha baik dalam maupun luar negeri. Asuransi TRIPA terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan izin usaha bernomor KEP-1754/MD/1978 tanggal 11 Desember 1978. PT Asuransi Tri Pakarta memiliki kantor pusat di daerah kebayoran baru, Jakarta Selatan.

Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan (COVID-19) yang diterbitkan pada tanggal 31 Maret 2020 dan peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2020 tentang pedoman pembatasan sosial

berskala besar dalam rangka percepatan penanganan (COVID-19) yang diterbitkan pada tanggal 3 April 2020. *Work From Home* merupakan bekerja dari rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja ditempat. Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (Mustajab,dkk. 2020:17).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan saat melakukan WFH. Saat bekerja dikantor, komunikasi yang dilakukan tidak memerlukan biaya dan waktunyapun cukup *flexible*, bisa dilakukan kapan saja secara formal maupun informal. Sedangkan saat WFH, komunikasi dengan rekan kerja membuat pengeluaran rumah tangga meningkat seperti tagihan listrik dan internet. Terlebih apabila karyawan melakukan meeting online yang memerlukan kuota internet lebih banyak. Permasalahan lainnya, dengan terbaginya karyawan menjadi tim A dan tim B, membuat komunikasi antar karyawan menjadi lebih terbatas sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaan. Komunikasi yang biasanya dilakukan dengan tatap muka tanpa batasan apapun, kini dibatasi hanya sebatas video call antar tim, sambungan telepon, e-mail, dan berbagai pesan singkat.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel pada penelitian ini meliputi Variabel Bebas (Independent variable), Variabel terikat (Dependent variable). Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT. Asuransi Tri Pakarta cabang Makassar yang beralamat Jl. DR. Ratulangi No.9, Mangkura, Kecamatan, Ujung Pandang, Kota Makassar Sulawesi Selatan berlangsung dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2022. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak pada PT. Asuransi Tri Pakarta cabang Makassar yang berjumlah 18 Orang. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yang merupakan pengukuran variabel yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Kemudian mengenai teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi, kuesioner/ angket, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji instrument, uji prasyarat analisis, uji hipotesis.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul melalui kuisisioner terhadap 18 responden karyawan, ditemukan jawaban responden karyawan terhadap masing-masing variabel dengan rentang skor jawaban 1-4 sebagaimana dilampirkan pada bagian lampiran. Dengan jumlah responden sebanyak 18 orang maka:

$$\text{Range skor} = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{18(4-1)}{4} = 13,5 = 14$$

$$\text{Skor Tertinggi: Jumlah sampel} \times \text{ bobot tertinggi} = 18 \times 4 = 72$$

$$\text{Skor Terendah: Jumlah sampel} \times \text{ bobot terendah} = 18 \times 1 = 18$$

**Tabel 1.** Kategori Variabel

Sangat Tinggi	63-77
Tinggi	48-62
Rendah	33-47
Sangat Rendah	18-32
Sangat Rendah	18-32

1. Deskripsi Data Variabel *Work From Home* (X)

Variabel *Work From Home* (X) dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work From Home* dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.** Deskripsi Data Variabel *Work From Home* (X)

No	Pertanyaan	Jumlah Responden				JML	KET
		SS	S	TS	STS		
1	Lingkungan rumah saya sangat membantu dan mendukung saat saya WFH	3	9	6	0	51	Tinggi
2	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya saat WFH	1	6	11	0	44	Rendah
3	Padatnya waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga saat WFH	3	5	10	0	47	Rendah
4	Aktifitas yang ingin saya lakukan dirumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan saya saat WFH	4	5	9	0	49	Tinggi
5	Adanya tekanan pada pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga saat WFH	3	5	10	0	47	Rendah
6	Karena tugas terkait pekerjaan, saya harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saya saat WFH	5	6	7	0	52	Tinggi
7	Kewajiban pekerjaan yang dilaksanakan di tempat kerja tidak dapat saya lakukan dengan baik karena tuntutan keluarga saya saat WFH	0	5	13	0	41	Rendah
8	Saya tidak takut telat saat melakukan WFH	1	5	12	0	43	Rendah
9	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat WFH	6	1	11	0	49	Tinggi
10	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya saat WFH	1	2	15	0	40	Rendah
11	Waktu libur saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saat WFH	4	0	14	0	44	Rendah

Sumber: Data Primer Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2 yang berisi tanggapan tentang *Work From Home* (X) menunjukkan bahwa item nomor 6 merupakan item pilihan tertinggi yang dipilih oleh responden dengan nilai 52. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta merasa bahwa mereka tidak harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saat WFH. Sedangkan item nomor 9 merupakan item terendah yang dipilih oleh responden dengan nilai 40. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta merasa tidak kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat WFH.

2. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.** Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah Responden				JML	KET
		SS	S	TS	STS		
1	Tingkat pencapaian volume kerja di hasilkan telah sesuai dengan harapan	14	3	1	0	67	Sangat Tinggi
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	11	4	3	0	62	Tinggi
3	Karyawan meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan	13	5	0	0	67	Sangat Tinggi
4	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	7	10	1	0	60	Tinggi
5	Skill yang di miliki setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang di kerjakan saat ini	9	7	2	0	61	Tinggi
6	Selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	9	7	2	0	61	Tinggi
7	Dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	6	8	4	0	56	Tinggi
8	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	6	9	3	0	57	Tinggi
9	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	6	11	1	0	59	Tinggi
10	Sikap dan komunikasi karyawan terhadap atasan dan rekan kerja sangat baik	3	10	5	0	52	Tinggi
11	Karyawan mampu bekerja sama dengan siapa saja dengan sangat baik	4	6	8	0	50	Tinggi

Sumber: Data Primer Peneliti (2022)

Berdasarkan **Tabel 3** yang berisi tanggapan tentang Work From Home (X) menunjukkan bahwa item nomor 6 merupakan item pilihan tertinggi yang dipilih oleh responden dengan nilai 52. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta merasa bahwa mereka tidak harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga saat WFH. Sedangkan item nomor 9 merupakan item terendah yang dipilih oleh responden dengan nilai 40. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta merasa tidak kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saat WFH.

Berdasarkan **Tabel 3** yang berisi tanggapa tentang Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa item nomor 1 dan item nomor 3 merupakan item pilihan tertinggi yang dipilih oleh responden dengan nilai 67. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja karyawan PT Asuransi Tri Pakarta yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan dan karyawan PT Asuransi Tri Pakarta meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan item dengan pilihan terendah adalah item nomor 11 dengan nilai 50. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Asuransi Tri Pakarta tidak mampu bekerja sama dengan baik.

Suatu penelitian dapat dikatakan berkualitas jika instrumen penelitian tersebut telah sesuai dengan kriteria pengujian validitas dan realibilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya, konsisten, dan stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil pengujian validitas dan realibilitas adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang terdiri dari daftar pertanyaan dengan bentuk jawaban pilihan. Menurut (Noor, 2017), data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel sebesar 0,4683 untuk  $df = 18-2 = 16$  pada tingkat signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r table, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitng < r table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keputusan
			r-hitung	r-tabel	
1	<i>Work From Home (X)</i>	X1	0,637	0,482	Valid
		X2	0,718	0,482	Valid
		X3	0,761	0,482	Valid
		X4	0,650	0,482	Valid
		X5	0,801	0,482	Valid
		X6	0,701	0,482	Valid
		X7	0,723	0,482	Valid
		X8	0,645	0,482	Valid
		X9	0,809	0,482	Valid
		X10	0,781	0,482	Valid
		X11	0,613	0,482	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,717	0,482	Valid
		Y2	0,679	0,482	Valid
		Y3	0,613	0,482	Valid
		Y4	0,886	0,482	Valid
		Y5	0,813	0,482	Valid
		Y6	0,720	0,482	Valid
		Y7	0,749	0,482	Valid
		Y8	0,754	0,482	Valid
		Y9	0,920	0,482	Valid
		Y10	0,631	0,482	Valid
		Y11	0,649	0,482	Valid

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini, diperoleh hasil keseluruhan nilai r-hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,482. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil dapat disajikan dalam bentuk tabel angka-angka, grafik, deskripsi verbal, atau gabungan antara ketiganya. Tabel, grafik, atau gambar tidak boleh terlalu panjang, terlalu besar, atau terlalu banyak. Penulis sebaiknya menggunakan variasi penyajian tabel, grafik, atau deskripsi verbal. Tabel dan grafik yang disajikan harus dirujuk dalam teks. Cara penulisan tabel ditunjukkan pada Tabel 5. Tabel tidak memuat garis vertikal (tegak) dan garis horisontal (datar) hanya ada di kepala dan ekor tabel. Ukuran huruf isian tabel dan gambar boleh diperkecil.

**Tabel 5.** Bobot Panjang Bagian Badan Artikel

No.	Nama Bagian	Panjang dalam Persen	Keterangan
1.	Pendahuluan	20	Maksimum (termasuk judul dan abstrak)
2.	Metode	10	Untuk penelitian kuantitatif dapat sampai 15%.
3.	Hasil dan Pembahasan	60	Minimum
5.	Simpulan dan Daftar Pustaka	10	Kurang lebih

Sumber: Tabel

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Alpha Cronbach, dimana variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 (Kurnia dkk., 2015).

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Work From Home (X)	0,896	0,6	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil pengujian reliabiitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini, diperoleh hasil keseluruhan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,6. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan dan dapat dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Pada penelitian digunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, dimana jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7.

**Table 7. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.65198301
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.094
	Negative	-.169
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh nilai One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu 0,187 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 8,

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Work From Home	Between Groups	(Combined)	274.361	11	24.942	.654	.744
		Linearity	135.215	1	135.215	3.547	.109
		Deviation from Linearity	139.146	10	13.915	.365	.923
	Within Groups		228.750	6	38.125		
Total			503.111	17			

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity yaitu 0,923 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Work From Home (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

#### 5. Analisis Regresi Sederhana

Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.237	5.877		3.784	.002
	Work From Home	.497	.205	.518	2.425	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,237 + 0,497X$$

### 6. Uji Hipotesis (Uji-t)

Adapun hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Hasil Uji-t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.237	5.877		3.784	.002
	Work From Home	.497	.205	.518	2.425	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai t-hitung yaitu 2,425 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,120 dan nilai signifikansi uji-t yaitu 0,028 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu *Work From Home* (X) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 11.

**Tabel 11.** Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.269	.223	4.79515

a. Predictors: (Constant), Work From Home

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai R Square yaitu 0,269. Maka disimpulkan bahwa *Work From Home* (X) memiliki dominasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26,9% sedangkan 73,1% didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu nilai t-hitung adalah 2,425 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,120 dan nilai signifikan adalah 0,028 lebih kecil dari nilai 0,05 yang berarti *Work From Home* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun *Work From Home* hanya memiliki pengaruh sebesar 26,9% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sejak pemerintah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar, PT Tri Pakarta menerapkan sistem *work from home* dalam rangka percepatan penanganan covid-19. Bekerja dari jarak jauh atau dikenal dengan WFH yaitu para pekerja menyelesaikan pekerjaan dari mana saja tanpa harus ke kantor. Bekerja dari rumah di masa pandemi memberikan banyak dampak yang positif, diantaranya yaitu biaya operasional menurun baik bagi perusahaan maupun karyawan dan jauh lebih fleksibel. Selain memiliki kelebihan, *work from home* juga memiliki kekurangan yaitu kemungkinan terjadinya miskomunikasi antar karyawan, tidak punya jam kerja yang teratur, serta bekerja dari rumah akan lebih mudah terdistraksi yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda.

Berdasarkan hasil observasi penulis dan hasil wawancara dengan karyawan PT. Tri Pakarta, sejak *work from home* diberlakukan karyawan merasa tidak leluasa untuk bertukar



pikiran ataupun pendapat. Tempat bekerja juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan. Fasilitas yang mendukung karyawan untuk bekerja dari rumah menentukan kualitas dan kinerja karyawan. Bagi karyawan yang tidak terbiasa bekerja di luar kantor akan mengakibatkan kinerja menjadi tidak terstruktur dan membuat karyawan merasa terisolasi.

Bekerja dari rumah merupakan hal yang baru, sehingga karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan sistem *work from home*. Sehingga perlu dilakukan suatu tindakan untuk meningkatkan regulasi yang mendorong kerja dengan sistem WFH. Diharapkan agar sistem ini dapat dijadikan sebagai budaya kerja baru yang lebih adaptif dengan perubahan jaman.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu nilai t-hitung adalah 2,425 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,120 dan nilai signifikan adalah 0,028 lebih kecil dari nilai 0,05 yang berarti *Work From Home* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun *Work From Home* hanya memiliki pengaruh sebesar 26,9% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223.  
[https://doi.org/10.30641/kebijakan\\_2020.v14.223-242](https://doi.org/10.30641/kebijakan_2020.v14.223-242)
- Farrell, K. (2017). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.  
<https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.... *YUME: Journal of Management Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN*. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 323–332.  
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Sains:Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 144.  
<https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11282>
- Kurnia, P., Kennedy, K., & Putri, F. P. (2015). *Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgment. (studi kasus pada perwakilan BPKP provinsi Riau)*. Doctoral dissertation, Riau University.
- Noor, Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian Edisi Pertama*. Jakarta
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria)
- Mustajab, A. B. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja, 13-21.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home ( WFH ) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat