

## PENGARUH EFEKTIVITAS WORK FROM HOME TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN KANTOR IMIGRASI BITUNG

Jenia Nur Soelistyoningrum

Institut Bisnis Nusantara

jenia@ibn.ac.id

### Abstrak

Tujuan dari penelitian empiris ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Efektivitas Work From Home terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. Sampel penelitian berjumlah 30 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor Imigrasi Bitung yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan melalui purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work from home berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan pada kantor Imigrasi Bitung.

**Kata kunci:** *work from home, loyalitas, kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Pada tanggal 12 Maret 2020, *World Health Organization* (WHO atau Badan Kesehatan Dunia) telah meningkatkan status Corona atau Covid-19 secara global menjadi pandemi. Merujuk dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi daerah geografi yang luas. Hampir seluruh kepala daerah di Indonesia telah melaporkan bahwa ada warga masyarakat dalam wilayah mereka terkonfirmasi positif terjangkit virus corona ini.

Coronavirus adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan sampai berat. Ada setidaknya dua jenis coronavirus yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). *Coronavirus Disease 2019* (COVID19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Virus penyebab COVID-19 ini dinamakan Sars-CoV-2. Virus corona adalah zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia). Penelitian menyebutkan bahwa SARS ditransmisikan dari kucing luwak (civet cats) ke manusia dan MERS dari unta ke manusia. Adapun, hewan yang menjadi sumber penularan COVID-19 ini sampai saat ini masih belum diketahui.

Terkait pengumuman pemerintah mengenai peningkatan jumlah kasus Covid-19 di Indonesia, penetapan WHO Covid-19 sebagai pandemi global, penetapan oleh pemerintah Covid-19 sebagai bencana nasional, serta arahan Presiden Joko Widodo di Istana Bogor pada Minggu, 15 Maret 2020, maka dipandang perlu bagi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) untuk menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai pedoman bagi instansi pemerintah.

Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*Work from Home/WFH*) bagi ASN sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19. Sejalan dengan surat edaran dari Kemenpanrb, maka Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia pun menerapkan hal yang sama. Seluruh instansi yang berada di bawah koordinasi Kemenkumham wajib melaksanakan surat edaran tersebut tanpa terkecuali. Sebagai salah satu instansi yang berada di bawah koordinasi Kemenkumham, Kantor Imigrasi Bitung yang berada di Sulawesi Utara pun telah melaksanakan WFH sejak bulan Maret 2020.

Dalam penerapan WFH terdapat pro dan kontra dari kalangan para ASN di Kantor Imigrasi Bitung. Pro dan kontra tidak lepas dari adanya rasa iri dan ketakutan tersendiri antara ASN yang bekerja dari kantor maupun ASN yang bekerja dari rumah. Padahal disisi lain, kemajuan teknologi yang semakin canggih, dapat mempermudah para ASN untuk dapat bekerja dari rumah atau

WFH. Proses WFH ini, termasuk ke dalam salah satu bagian dari fleksibilitas bekerja yaitu *telecommuting*. Menurut Potter, istilah *telecommuting* atau “*telework*” mulai dikenal pada tahun 80-an di mana para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor.

Hermawan dan Riana mengatakan faktor yang mempengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies (motivator factors)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang meliputi penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karier, tantangan pekerjaan dan pencapaian diri serta *Dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*. Menurut Larastrini dan Gusti Ayu pengaturan kerja yang fleksibel yang diterapkan sebagai salah satu kebijakan *work life balance* yang baik dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh efektivitas *work from home* terhadap loyalitas dan kinerja karyawan Kantor Imigrasi Bitung.

Agar peneliti mempunyai arah yang jelas, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas *work from home* terhadap loyalitas karyawan Kantor Imigrasi Bitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas *work from home* terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas *work from home* terhadap loyalitas dan kinerja karyawan Kantor Imigrasi Bitung.

Penelitian yang disusun secara sistemis dan metodologis berdasarkan norma-norma penelitian ini, secara umum dimaksudkan agar memiliki kontribusi ilmiah dan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu referensi atau pengetahuan bagi para peneliti, praktisi maupun berkontribusi pada kebijakan Institut Bisnis Nusantara.
2. Hasil penelitian yang memberikan bukti empiris pengaruh efektivitas *work from home* terhadap loyalitas dan kinerja karyawan Kantor Imigrasi Bitung.

## **STUDI PUSTAKA**

### ***Telecommuting***

Fleksibilitas kerja yang disediakan manajemen perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kebahagiaan dan keterikatan karyawan. Fasilitas berupa jam kerja, lokasi kerja, dan kebijakan yang fleksibel dianggap dapat membantu menurunkan stres kerja, mendukung keseimbangan kualitas hidup, meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan. Salah satu bentuk dari fleksibilitas bekerja adalah dengan *work from home* (WFH atau bekerja dari rumah). Penerapan WFH dapat dilakukan melalui *telecommuting*.

Menurut Meadows dalam Sadida dan Zulfa terdapat beberapa sudut pandang dari penerapan *telecommuting*. Dari sisi karyawan, keuntungan *telecommuting* di antaranya dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan stres kerja, mengurangi ongkos dan biaya pribadi. *Telecommuting* dianggap sebagai sebuah hak istimewa di mana mereka memiliki kesempatan untuk bekerja sekaligus mengatur pekerjaan rumah tangga, mengurus anak dalam keadaan darurat, dan sebagainya. Dari sisi perusahaan, *telecommuting* dapat menurunkan beban biaya akomodasi perusahaan seperti beban penyediaan ruang kerja, parkir, serta juga menurunkan biaya pengobatan karyawan. Perusahaan berharap dengan penerapan *telecommuting* ini karyawan dapat memberikan kinerja maksimalnya tanpa perlu datang ke kantor.

Proses implementasi *telecommuting* dalam pemerintahan dilakukan dengan tetap memperhatikan aspek teknologi, regulasi, kesiapan SDM dan infrastruktur serta kualitas informasi dan data. Aspek pertama dalam implementasi *telecommuting* adalah aspek teknologi. Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk

memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Wardiana). Teknologi informasi pada era sekarang memegang peran yang sangat penting di berbagai bidang. Pengaruh penggunaan TI telah berkembang jauh dari awal penemuannya. Indrajit dalam Budhiekusuma, Sasongko dan Wing mengemukakan empat era perkembangan Teknologi Informasi:

1. *Computer Technology Era*, era komputerisasi yang ditandai dengan dikenalkannya mini computer dan mainframe ke dunia industri. Kemampuan melakukan penghitungan dengan cepat menghasilkan manfaat berupa efisiensi dengan adanya pengurangan tenaga kerja.
2. *Information Technology Era*, era teknologi informasi yang ditandai dengan diperkenalkannya teknologi PC (*Personal Computer*) untuk mendukung kinerja manajer dan teknisi dengan pengolahan data dan informasi yang cepat, sehingga tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendukung proses kerja menjadi lebih efektif.
3. *Information System Era*, era sistem informasi, pemenuhan kepuasan pelanggan berupa produk atau jasa dengan harga lebih murah, lebih baik, dan lebih cepat memerlukan sebuah sistem informasi sebagai komponen utama dalam memberikan keunggulan kompetitif.
4. *Global Information System Era*, era globalisasi informasi. Sejak munculnya internet perkembangan di bidang teknologi informasi berlangsung secara eksponensial, sangat cepat. Keberadaan teknologi informasi telah menghilangkan sekat antar negara dalam hal *flow of information*.

Penerapan *telecommuting* dalam dunia pemerintahan pun tak lepas dari beberapa dampak social dan psikologis yang mungkin akan muncul, di antaranya:

1. Timbul perasaan iri dari karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan *telecommuting* kepada karyawan *telecommuting*.  
Perasaan iri ini dapat terjadi karena mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk *telecommuting*, atau terjadi karena karyawan yang tidak *telecommuting* mendapatkan tumpukan/ limpahan pekerjaan yang lebih banyak dari karyawan *telecommuting*.
2. Mengembangkan budaya kerja yang penuh kepercayaan.  
Menerapkan *telecommuting* membutuhkan tingkat kepercayaan yang tinggi antar karyawan dan antar karyawan dengan atasan. Atasan yang belum mampu atau sulit untuk mengontrol pekerjaan bawahan yang tidak di tempat akan sulit untuk memiliki karyawan *telecommuting*. Untuk mengatasi hal ini, penting agar mekanisme kontrol dan pekerjaan *telecommuting* diatur dengan baik dalam sebuah perjanjian kerja formal.
3. Perubahan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan.  
Beberapa peneliti berpendapat bahwa *telecommuting* akan menurunkan tingkat komitmen organisasi dan loyalitas karyawan dikarenakan karyawan tidak berada di kantor dan bekerja bersama karyawan lain. *Telecommuting* juga meningkatkan perasaan kemandirian pada karyawan, dan frekuensi berada di rumah menyebabkan masalah yang terjadi di rumah dianggap lebih penting oleh karyawan dibanding masalah pekerjaan.

### **Loyalitas Karyawan**

Organisasi yang terdiri dari beberapa karyawan pasti memerlukan loyalitas dari karyawan tersebut agar organisasi dapat terus berjalan dengan baik tanpa memikirkan adanya kemungkinan karyawan tersebut akan berpindah ke organisasi lainnya. Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Menjaga karyawan yang kompeten dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan merupakan tantangan berkelanjutan.

Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi

psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi. Namun, dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah kepada perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan.  
Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.  
Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.  
Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.
4. Rasa memiliki  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi  
Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan  
Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2008:67) "Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja

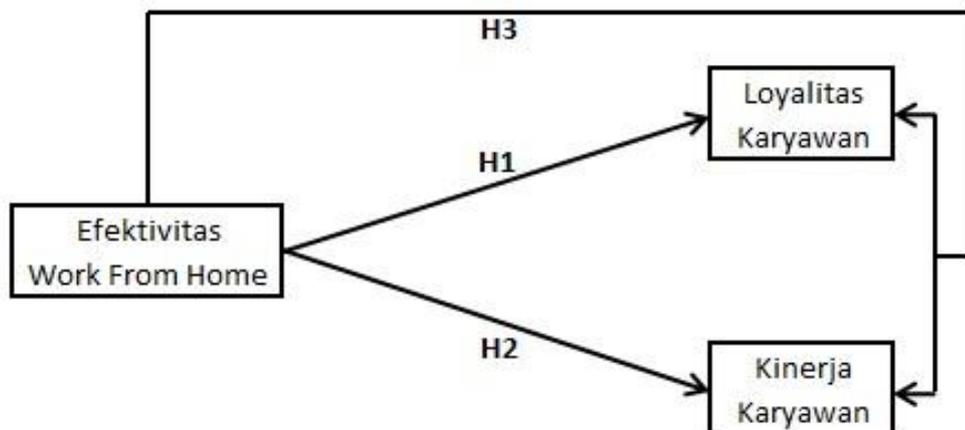
karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu.  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.  
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Kerangka Penelitian

Secara visual, kerangka penelitian pengaruh efektivitas *Work From Home* terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung dapat terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Efektivitas *work from home* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kantor Imigrasi Bitung.
- H2: Efektivitas *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Bitung.
- H3: Kepuasan *work from home* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan Kantor Imigrasi Bitung.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel

atau lebih. Dengan demikian maka dapat membangun sebuah teori yang berfungsi meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan 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 kesimpulannya, Sugiyono. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Imigrasi Bitung yang telah menjalani *work from home*.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, di samping pertimbangan waktu, tenaga, dan pembiayaan, Sugiyono. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, dengan syarat populasi yang ada kurang dari 30 orang.

### Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Dalam penelitian ini akan diungkap variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), variabelvariabel tersebut adalah:

Tabel 2. Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	<i>Work From Home</i> ( $X_1$ )	Perasaan iri ini dapat terjadi karena mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk <i>telecommuting</i> , atau terjadi karena karyawan yang tidak <i>telecommuting</i> mendapatkan tumpukan/limpahan pekerjaan yang lebih banyak dari karyawan <i>telecommuting</i> .	Saya merasa baik-baik saja terhadap rekan kerja yang mendapatkan kesempatan untuk bekerja dari rumah.  Saya merasa mendapatkan beban pekerjaan yang tidak berbeda bahkan cenderung sama dengan rekan kerja yang melakukan pekerjaan mereka dari rumah.
		Menerapkan <i>telecommuting</i> membutuhkan tingkat kepercayaan yang tinggi antar karyawan dan antar karyawan dengan atasan. Atasan yang belum mampu atau sulit untuk mengontrol pekerjaan bawahan yang tidak di tempat akan sulit untuk memiliki karyawan <i>telecommuting</i> .	Saya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap atasan saya, selama saya bekerja dari rumah.  Saya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap rekan kerja saya, selama saya bekerja dari rumah
		<i>Telecommuting</i> akan menurunkan tingkat komitmen organisasi dan loyalitas karyawan dikarenakan karyawan tidak berada di kantor dan bekerja bersama karyawan lain.	Saya merasa tetap memiliki komitmen yang terhadap organisasi jika saya bekerja dari rumah.

			Saya merasa tetap loyal terhadap organisasi apabila saya bekerja dari rumah
2	Loyalitas (Y <sub>1</sub> )	Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan.	Saya selalu menaati peraturan yang ada di organisasi
		Karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya.	Saya selalu bertanggung jawab dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas saya
		Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.	Saya terbuka untuk bekerja sama dengan rekan kerja saya
		Adanya rasa ikut memiliki terhadap perusahaan, membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas apa yang terjadi terhadap organisasi
		Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja saya
		Karyawan mencintai pekerjaannya	Saya mencintai pekerjaan saya
3	Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi
		tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	
		Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	Saya mampu melakukan pekerjaan lebih banyak daripada rekan kerja saya
		Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum tanggal jatuh tempo
		Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan	Saya memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada di organisasi, untuk melancarkan pekerjaan saya

	Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri, tanpa bantuan dari rekan kerja atau atasan saya
--	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan 5 poin, Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah.

Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert sebagai berikut: Sangat

Tidak Setuju	= 1
Tidak Setuju	= 2
Netral/Biasa	= 3
Setuju	= 4
Sangat Setuju	= 5

### Analisis Data

Ada dua syarat utama yang harus dipenuhi oleh alat ukur untuk memperoleh suatu pengukuran yang cermat, yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis multivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS. Uji validitas untuk variabel bebas yaitu *WFH* hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel WFH

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Item-Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFH1	14.67	12.506	.628	.867
WFH2	14.73	11.720	.753	.846
WFH3	14.63	12.792	.552	.880
WFH4	14.57	11.357	.862	.827
WFH5	14.53	11.637	.697	.856
WFH6	14.37	13.206	.644	.865

Dari tabel 6.2 dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation (r-hitung) bahwa 6 pernyataan pada variabel WFH memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel WFH adalah valid, menurut Ghazali (2006).

Uji validitas untuk variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja karyawan hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4 dan 5

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Loyalitas

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total Correlation	Item-Cronbach's Alpha if Item Deleted
Loyal1	17.43	8.530	.580	.862

Loyal2	17.07	8.409	.760	.831
Loyal3	17.03	8.585	.718	.838
Loyal4	17.13	8.051	.780	.826
Loyal5	17.83	9.523	.388	.892
Loyal6	17.00	7.379	.819	.816

Dari tabel 4 dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation (r-hitung) bahwa 6 pernyataan pada variabel Loyalitas memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Loyalitas adalah valid, menurut Ghozali (2006).

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	11.80	9.476	.778	.864
Kinerja2	11.77	9.564	.687	.882
Kinerja3	11.83	8.489	.885	.837
Kinerja4	11.93	8.616	.838	.848
Kinerja5	12.00	9.862	.543	.916

Dari tabel 5 dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation (r-hitung) bahwa 6 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah valid, menurut Ghozali (2006).

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS. Uji reliabilitas untuk variabel bebas yaitu WFH hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel WFH

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Pada tabel 6 dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach (r-hitung) bahwa 6 pernyataan variabel WFH memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel WFH adalah reliabel, menurut Ghozali (2006).

Uji reliabilitas untuk variabel terikat yaitu loyalitas dan kinerja karyawan hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 7 dan 8.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Pada tabel 7 dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach (r-hitung) bahwa 6 pernyataan variabel Loyalitas memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Loyalitas adalah reliabel, menurut Ghozali (2006).

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Pada tabel 8 dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach (r-hitung) bahwa 5 pernyataan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, menurut Ghozali (2006).

### Analisis Multivariat

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan *muktvivariate analysis of variance* (MANOVA). Uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Efektivitas *work from home* ( $X_1$ ) terhadap dua variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan ( $Y_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ).

Pengukuran variabel independen dalam MANOVA harus berupa kategori. Oleh karena itu, maka dibuatlah kriteria tingkat efektivitas WFH menjadi dua kategori dengan lebar kategori sebesar  $(5-1)/2 = 2$ . Pembagian kategori tersebut yaitu:

Tidak Efektif = skor rata-rata 1-3

Efektif = skor rata-rata 3-5

Tabel 9. Uji MANOVA

### Multivariate Tests<sup>a</sup>

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.980	646.740 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.000
	Wilks' Lambda	.020	646.740 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.000
	Hotelling's Trace	47.907	646.740 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.000
	Roy's Largest Root	47.907	646.740 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.000
WFH	Pillai's Trace	.272	5.046 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.014
	Wilks' Lambda	.728	5.046 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.014
	Hotelling's Trace	.374	5.046 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.014
	Roy's Largest Root	.374	5.046 <sup>b</sup>	2.000	27.000	.014

a. Design: Intercept + WFH

b. Exact statistic

Hasil pengukuran MANOVA terlihat bahwa Nilai F test untuk Hotelling's Trace sebesar 5,046 dan signifikan 0,014 yang berarti terdapat hubungan antara efektivitas WFH dengan loyalitas dan kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam penelitian ini, uji F menggunakan test analisis *Hotelling's Trace*. Alat ini digunakan jika variabel dependen berjumlah dua variabel.

Tabel 10. Uji F

**Tests of Between-Subjects Effects**

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Loyalitas	1.889 <sup>a</sup>	1	1.889	6.943	.014
	Kinerja	3.359 <sup>b</sup>	1	3.359	5.937	.021
Intercept	Loyalitas	319.289	1	319.289	1173.388	.000
	Kinerja	238.959	1	238.959	422.368	.000
WFH	Loyalitas	1.889	1	1.889	6.943	.014
	Kinerja	3.359	1	3.359	5.937	.021
Error	Loyalitas	7.619	28	.272		
	Kinerja	15.841	28	.566		
Total	Loyalitas	366.583	30			
	Kinerja	277.333	30			
Corrected Total	Loyalitas	9.508	29			
	Kinerja	19.200	29			

a. R Squared = .199 (Adjusted R Squared = .170)

b. R Squared = .175 (Adjusted R Squared = .145)

Hasil pengukuran SPSS terlihat bahwa nilai F test untuk hubungan antara efektivitas WFH dengan loyalitas sebesar 6,943 dan signifikan pada 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh loyalitas pada tingkat efektivitas WFH. Sedangkan hasil pengukuran SPSS untuk hubungan antara efektivitas WFH dengan kinerja karyawan sebesar 5,937 dan signifikan pada 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kinerja karyawan pada tingkat efektivitas WFH.

**KESIMPULAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji statistik F diperoleh bahwa ada pengaruh loyalitas karyawan pada tingkat efektivitas WFH
2. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji statistik F diperoleh bahwa ada pengaruh kinerja karyawan pada tingkat efektivitas WFH.
3. Berdasarkan hasil uji statistik MANOVA diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara efektivitas WFH dengan loyalitas dan kinerja karyawan.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu jumlah sampel yang hanya 30 karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan akan lebih baik jika penelitian berikutnya dapat menambah jumlah sampel. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah tidak dilakukannya Uji Asumsi Klasik guna memastikan kualitas data yang lebih baik. Penelitian ini hanya melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

American society. Journal of Labor Research, 24, 73–84.  
<http://doi.org/10.1007/s12122-003-1030-1>

- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 65
- Budhiekusuma, Noor Patria, Sasongko Pramono Hadi dan Wing Wahyu Winarno. (2017). *Peluang Pemanfaatan Telecommuting dalam Pemerintahan Indonesia*. Jurnal Pekommas, 2(2), 151-160
- Ghozali, Imam. 2006. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan PT Inti Buana Permai Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(3), 623-643
- [https://www.kemkes.go.id/resources/download/info-terkini/COVID19%20dokumen%20resmi/2%20Pedoman%20Pencegahan%20dan%20Pengendalian%20Coronavirus%20Disease%20\(COVID-19\).pdf](https://www.kemkes.go.id/resources/download/info-terkini/COVID19%20dokumen%20resmi/2%20Pedoman%20Pencegahan%20dan%20Pengendalian%20Coronavirus%20Disease%20(COVID-19).pdf), diakses 15 April 2020
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, "Pengantar Statistika", Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, "Dokumen Resmi-Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease (Covid-19)", Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, "Sehat Negeriku", <http://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20200312/3833329/>, diakses 15 April 2020
- Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, "Berita Terkini", <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pencegahan-penyebaranvirus-covid-19-dengan-kerja-di-rumah-bagi-asn>, diakses 15 April 2020
- Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. EJurnal Manajemen, 8(6), 3674-3699
- Larastrini, Putu Meidita dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2019). Pengaruh Kepuasan
- Potter, E. E. (2003). *Telecommuting: The future of work, corporate culture, and*
- Sadida, Nuri dan Zulfa Febriani. (2016). Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting. Jurnal Psikogenesis, 4(1)
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)" Bandung: CV.Afabeta, 2015
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D", Bandung: CV. Alfabeta, 2016
- Wardiana, W. (2002). Perkembangan Teknologi Informasi di Indonesia, 1–6.