

Analisis Dampak Work From Home Terhadap Motivasi Kerja

Nur Qomari Majid¹, Syafira Nur Arofah²
Mayasari Mauliydina³, Suci Marhaeningtyas⁴, Amaliyah^{5*}

Universitas Airlangga

e-mail: nur.qomari.majid.379862-2021@vokasi.unair.ac.id¹, syafira.nur.arofah.380699-2021@vokasi.unair.ac.id¹,
mayasari.maulidyana.putri.379467-2021@vokasi.unair.ac.id¹
suci.marhaeningtyas.380695-2021@vokasi.unair.ac.id⁴, amaliyah@vokasi.unair.ac.id⁵

Abstrak

Motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya motivasi kerja sangat berpengaruh pada hasil dari pekerjaan terutama pada saat WFH, motivasi kerja sangat diperlukan supaya produktivitas kerja karyawan dapat tetap terjaga. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 80 pekerja yang terdampak WFH. Dalam penelitian ini digunakan metode descriptive quantitative. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada saat berada di kantor dan di rumah sangat berbeda dimana motivasi kerja pada saat berada di kantor lebih mudah didapat daripada pada saat berada di rumah. Motivasi kerja sulit tercapai pada saat WFH mengingat banyaknya gangguan yang menyebabkan pekerja sulit fokus dalam melakukan pekerjaannya. WFH berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penerapan WFH membuat konsep kerja secara merangkap. Pegawai tidak terlalu merasakan kebebasan dalam aktivitas kerja dari rumah. Penerapan WFH memiliki efektivitas yang rendah. Jika efektivitas pegawai kurang maka hasil kinerja juga akan berkurang.

Kata Kunci: Motivasi, WFH, kantor, rumah

Abstract

Work motivation plays a very important role in increasing employee work productivity. The importance of work motivation greatly influences the results of work, especially during WFH, work motivation is needed so that employee work productivity can be maintained. The research was conducted by distributing questionnaires to a research sample of 80 workers affected by WFH. In this study used a descriptive quantitative method. The findings show that the work motivation of employees when they are in the office and at home is very different, where the motivation to work while in the office is easier to get than when they are at home. Work motivation is difficult to achieve during WFH considering the many distractions that make it difficult for workers to focus on doing their jobs. WFH significantly affects employee performance. The application of WFH creates a dual work concept. Employees do not really feel the freedom in working from home activities. The application of WFH has low effectiveness. If the effectiveness of employees is less then the performance results will also be reduced.

Keywords: Motivation, Work From Home, Covid-19

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau instansi, motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2016). Penurunan kinerja ini juga terlihat dari ketidaktepatan target jangka waktu

dalam penyelesaian produksi akibat kurangnya pengawasan. Sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sunarsi, 2018; Faslah, Savitri, 2013; Mulyadi, 2010). "Motivasi yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud dan tujuan

yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi” (Suwatno & Donni Juni Priansa: 2011,171). Sedangkan menurut Kadarisma (2012: 276), “pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”. Dengan adanya motivasi kerja seorang karyawan akan memiliki alasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Motivasi kerja dapat didapatkan dengan cara pemberian hadiah atau upah kepada karyawan sehingga dapat menumbuhkan semangat pada karyawan. Hadiah yang diberikan tidak harus berupa uang atau barang namun bisa berupa penghargaan atau kenaikan pangkat. Selain motivasi, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. (Handaru dan Susita, 2019: Rumahlaiselan dan Wenas, 2018: Fitrianti dan Prasetyo, 2018).

Menurut Nawawi (2011:314) Kompensasi adalah penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono, (2011: 125) Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki karyawan karena apabila karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang dimiliki, hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga berpengaruh

juga kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karena apabila tidak terdapat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada lingkungan sekitar rumah pastinya akan menghambat kinerja atau bisa berakibat kecelakaan kerja meski kita sedang bekerja di rumah. Menurut Notoatmodjo (2009:153) tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang optimal, sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Menurut Mangkunegara (2004:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasiaan kerja, dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat.

Dengan adanya motivasi kerja produktivitas karyawan akan meningkat dengan begitu produk yang diinginkan pasar akan dapat tercapai. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan keluar yaitu berupa jasa atau barang dengan pemasukan berupa uang atau bahan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai Sutrisno, (2011 : 99). Tohardy dalam Edy Sutrisno (2012:100) berpendapat “produktivitas adalah merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini”.

Pada awal tahun 2020, pandemi covid-19 mulai menyebar luas sehingga berbagai kegiatan yang memerlukan kontak fisik harus diminimalisir demi mencegah penularan virus covid 19 menyebar lebih luas, oleh sebab itu kegiatan pembelajaran di sekolah serta aktivitas pekerjaan yang biasa kita lakukan di kantor harus kita kerjakan di rumah, maka dari itu istilah WFH (Work From Home) mulai sering digunakan. WFH adalah yang diartikan sebagai mengerjakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor menjadi pekerjaan yang dikerjakan di rumah. Menurut Hustia, (2020 : 82) Pelaksanaan sistem kerja dengan cara WFO yang dilakukan perusahaan dimasa pandemi ini adalah sebagai salah satu cara perusahaan untuk tetap dapat menghasilkan produksi agar target

perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya dibutuhkan terlebih lagi di masa pandemi covid 19.

LANDASAN TEORI

Konsep Keberagaman

Keragaman adalah suatu kondisi pada kehidupan masyarakat. perbedaan seperti itu ada pada suku bangsa, ras, agama, budaya, dan gender. Keragaman yang ada di Indonesia adalah kekayaan dan keindahan bangsa.

Dalam studi Clarke dan Branson Indreswar (2013) pengembangan taksonomi banyak digunakan untuk mengembangkan keragaman, yaitu berorientasi pada tugas dan hubungan. Orientasi tugas mencerminkan karakteristik yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Orientasi hubungan meliputi usia, jenis kelamin dan etnis (Clarke, Thomas dan Branson, Douglas, 2012: 346). Selain itu, keragaman juga dibedakan antara karakteristik demografis dan kognitif (dasar), karakteristik demografis meliputi usia, jenis kelamin, kewarganegaraan, ras, dan etnis. Kognitif (mendasar) mencakup nilai setiap individu (Indreswari, 2013). Dengan keragaman, organisasi dapat memperoleh berbagai pandangan, kemampuan, dan berbagai hal untuk mengatasi permasalahan organisasi atau perusahaan dan dapat juga meningkatkan efektifitas perusahaan.

Konsep Nilai dan Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut (Mujiatun, 2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-

kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Konsep Konflik antar Pribadi

Konflik kerja dan stres kerja merupakan masalah kerja yang tidak dapat dihindari. Keduanya harus terjadi, apalagi dalam organisasi yang sudah besar. Semakin besar organisasi maka semakin kompleks masalah yang muncul, sehingga konflik perburuhan mau tidak mau muncul. Konflik kerja dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Konflik kerja dapat muncul baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Konflik ini terjadi akibat adanya perasaan marah, tidak percaya terhadap orang lain/lingkungan sekitar, tidak simpatik terhadap seseorang, takut dengan alasan yang kurang jelas dan penolakan terhadap lingkungan karena tidak sesuai dengan harapannya, serta adanya pertentangan antar pribadi. Konflik pribadi ini lebih bersifat individual. Contoh untuk kasus ini misalnya adanya perasaan tidak senang individu terhadap pimpinan karena menurut individu tersebut pimpinan selalu tidak mendengarkan aspirasinya/masukannya, bisa juga terjadi perasaan tidak nyaman yang sudah dibawa dari rumah (biasanya terjadi pada wanita).

Work From Home (WFH)

Sistem WFH merupakan bagian dari konsep telework (teleworking), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan tata kota, bahkan sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas di rumah serta perjalanan pulang pergi kantor (Mungwasa: 127). Bekerja dari rumah (WFH) menjadi dambaan banyak orang saat ini apalagi bagi generasi milenial, dimana mereka tidak harus bangun pagi, lalu mandi dan bersiap-siap untuk pergi ke kantor dengan menerjang kemacetan jalanan yang menyita banyak waktu. Cukup dengan hanya mengenakan pakaian sementara dan membuka laptop dari rumah dan bekerja.. Situasi terkini di dunia WHO telah melaporkan pandemi virus Covid-19 di seluruh dunia. Dalam

sambutanannya, Presiden RI Joko Widodo mengimbau masyarakat Indonesia untuk mengurangi kegiatan yang tidak penting di luar rumah. Termasuk penerapan sistem kerja WFH dan sekolah dan kuliah online. Ini merupakan langkah strategis pemerintah untuk mencegah merebaknya virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini (Agus Purwanto: 92).

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dhania (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kompetensi

Menurut Robert A. Roe, kompetensi adalah sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas atau peran nya. Mulai dari kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, sampai kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang berdasar pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu: pertama, Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar

berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri. Kedua, kebutuhan Rasa aman (safety) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Ketiga, Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar penelitian dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif induktif. Pendekatan ini mengangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau verifikasi atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah WFH mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan titik permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau

penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan titik adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk skor berdasarkan emosional skor motivasi dan hasil pekerjaan dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

JENIS PENELITIAN

Penelitian survei adalah penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data karena pengaruh yang dimaksud di sini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan seseorang jenis penelitian survei ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah WFH berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan.

SUMBER DATA

Sumber data yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh titik sumber data penelitian dapat bersumber dari data primer dan data sekunder.

A. Data primer

sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para karyawan atau pekerja yang sudah melewati masa WFH (bekerja di rumah), Adapun data yang diperoleh dari responden tersebut melalui kuisioner yang telah diisi oleh para pekerja.

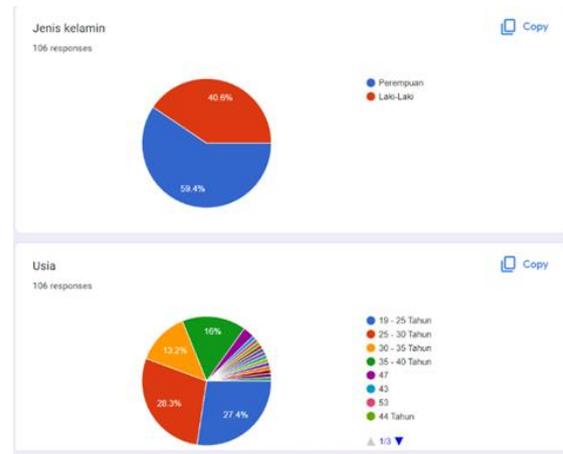
B. Data sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal mengenai motivasi para pekerja saat WFH yang telah dipercaya oleh para ahli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 40,6% laki-laki dan 59,4% perempuan. Berdasarkan data 106 responden diketahui kartegori usia responden 19-25 tahun sebesar 27,4%, usia 25-30 tahun 28,3%, usia 30-35 tahun 13,2%, usia 35-40 tahun 16%, dan usia >40 tahun 28,3% dengan maksimal usia 53 tahun. Deskripsi variabel terdiri dari variabel pengaruh WFH dan motivasi kerja. Dengan

mendasari nilai rata-rata indikator kinerja karyawan, pengaruh WFH bagi karyawan, dan motivasi kerja. (Gambar 1)



Gambar 1

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan untuk menganalisis pengaruh WFH terhadap motivasi kerja terdapat beberapa indikator pertanyaan yang tersedia dalam kuisioner tersebut. dengan beberapa indikator pertanyaan ini, penulis bisa menganalisis mengenai topik yang akan diteliti. Untuk indikator pertanyaan apakah bekerja dirumah mempengaruhi motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh data 51,9% karyawan sangat setuju mengenai pernyataan bahwa saat melakukan WFH sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil presentase tersebut dapat dilihat lebih dari 70% para karyawan merasakan bahwa pada saat melakukan WFH motivasi kerja mereka sangatlah berpengaruh. Motivasi kerja ini muncul dari beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal yang mencakup faktor lingkungan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. (Gambar 2)



Gambar 2

Pada pertanyaan kedua, disajikan kriteria pernyataan apakah karyawan merasa malas bekerja saat *WFH* daripada di kantor diperoleh data yaitu sejumlah 52,8% responden menjawab setuju dan diikuti oleh 18,9% responden yang menjawab sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa *WFH* sangatlah berdampak negative untuk para karyawan. Karyawan memiliki banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan untuk memaksa sebagian orang kehilangan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Karena lingkungan pekerjaan sangatlah berpengaruh, maka saat lingkungan pekerjaan berada dirumah, terkadang karyawan merasa bahwa kepentingan pribadi lebih diprioritaskan. Disini terlihat bahwa karyawan akan susah membagi perannya dalam membagi waktu dikarenakan suasana rumah yang menyebabkan karyawan terbiasa dengan kegiatan yang dilakukan disekitar rumah menjadikan karyawan tidak bersemangat dalam menjalani kewajibannya untuk bekerja. (Gambar 3)



Gambar 3

Pada pertanyaan ketiga, disajikan kriteria pertanyaan apakah karyawan merasa bahwa *WFH* lebih mudah daripada dikantor diperoleh data yaitu sejumlah 51,9% responden menjawab tidak setuju, selanjutnya disusul oleh 17,9% responden yang sama-sama menjawab setuju dan netral serta 9,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan presentase yang dapat dilihat bahwasanya para responden tidak setuju apabila bekerja dirumah lebih mudah daripada dikantor. Hal ini menandakan bahwa *WFH* merupakan salah satu kebijakan yang bisa dikatakan tidak nyaman dikarenakan beberapa alasan responden yang merasakan saat mereka menjalankan *WFH* ini. Beberapa alasan yang mendasari jawaban responden dengan tidak setuju bahwa *WFH* lebih mudah daripada dikantor adalah pada saat *WFH* komunikasi antar sesama anggota

karyawan sangatlah sulit. Beberapa karyawan sering mengalami kendala jaringan atau alat komunikasi mereka yang sedang bermasalah dan tidak bisa digunakan untuk berkomunikasi dengan baik. Selain itu, fasilitas-fasilitas pada saat *WFH* tidak memadai seperti halnya fasilitas-fasilitas yang ada dikantor. Hal ini menyebabkan karyawan sering mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini merupakan beberapa dampak negative dari *WFH*. (Gambar 4)



Gambar 4

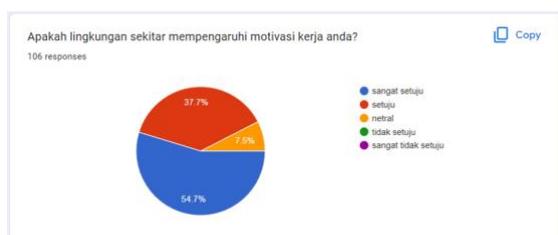
Pada pertanyaan keempat, disajikan kriteria pertanyaan apakah karyawan merasa lebih produktif ketika *WFH* daripada dikantor diperoleh data yaitu sejumlah 58,5% responden menjawab tidak setuju, selanjutnya disusul oleh 17,9% responden menjawab netral, 13,2% responden setuju dan 8,5% responden menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan presentase yang dapat dilihat bahwasanya responden merasa kesulitan bila pekerjaan dilakukan di lingkungan rumah, persentasenya rendah dikarenakan sebagian besar dari responden memiliki pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan hanya dirumah saja harus datang ke lapangan. Untuk responden yang memilih netral, alasan itu dikarenakan pekerjaan dari responden tersebut dapat dilakukan di rumah secara online atau juga bisa dilakukan secara langsung(dikantor). Lalu untuk persentase selanjutnya ialah responden yang memilih setuju alasan tersebut terjadi karena pekerjaan responden tersebut memang dilakukan secara online, saat posisi responden ada di kantor pekerjaan responden tersebut juga dilakukan secara online. Kemudian yang terakhir ialah presentase dari responden yang menjawab sangat tidak setuju. Alasan responden tersebut menjawab sangat tidak setuju dikarenakan responden tersebut memiliki pekerjaan yang memang tidak bisa dilakukan secara online, pekerjaan responden tersebut memang harus dilakukan secara langsung dengan terjun ke

lapangan maka dari itu responden tersebut memilih opsi sangat tidak setuju ketika diberi pertanyaan apakah responden lebih produktif ketika bekerja di rumah daripada di kantor. (Gambar 5)



Gambar 5 Sumber: Dokumen Penulis

Pada pertanyaan kelima, disajikan kriteria pertanyaan apakah lingkungan sekitar mempengaruhi motivasi kerja diperoleh data yaitu sejumlah 54,7% responden menjawab sangat setuju, selanjutnya disusul oleh 37,7% responden menjawab setuju, dan 7,5% responden menjawab netral. Berdasarkan presentase yang dapat dilihat bahwasanya responden mayoritas menjawab sangat setuju mengenai lingkungan sekitar yang mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan sekitar sangat penting perannya dalam pekerjaan. Lingkungan yang positif akan memberikan rangsangan yang positif juga kepada semua aspek yang ada didalamnya, termasuk karyawan. Karyawan akan merasa lebih tenang apabila lingkungan pekerjaannya menciptakan suasana kerja yang aman dan damai. Suasana lingkungan kerja ini akan menciptakan loyalitas dan juga produktivitas baru untuk para karyawan. Dengan ini karyawan akan menciptakan motivasi kerja yang maksimal apabila lingkungan pekerjaannya sangatlah mendukung baik dari segi sumber daya manusianya atau dari segi lingkungan sekitar. (Gambar 6)



Gambar 6 Sumber: Dokumen Penulis

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis deskriptif terkait variable WFH didapati indikator Lingkungan kerja fleksibel memiliki nilai mean cukup tinggi dan didapati indicator Pemisahan pekerjaan kantor dan rumah memiliki nilai mean terendah yang mana hal ini dapat diartikan bahwa masih kurangnya jiwa professional karyawan karena masih kurang bisa memisahkan pekerjaan kantor dan rumah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana motivasi karyawan terhadap WFH dan implikasinya terhadap kinerja pada saat WFH. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut penelitian yang dilakukan peneliti dapat dijelaskan bahwasanya WFH berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Penerapan WFH membuat konsep kerja secara merangkap. Pegawai tidak terlalu merasakan kebebasan dalam aktivitas kerja dari rumah. Penerapan WFH memiliki efektivitas yang rendah. Jika efektivitas pegawai kurang maka hasil kinerja juga akan berkurang.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh WFH terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja Para pekerja. 51,9% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel WFH sedangkan sisanya sebesar 48,1% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P., Kusjono, G., Suprianto. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.1.
- Aithal, P. S., & Kumar, P. M. 2016. *Organizational Behaviour In 21st Century—Theory A'for Managing People For Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18(7), 126-134.
- Budiman, A. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, dan Keragaman terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Sekretariat*

- Daerah Kabupaten Mappi*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Volume 2, Issue 2.
- Catherine Angelia Paramban, Joan Yuliana Hutapea. 2022. PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. INTELEKTIVA – VOL 3 NO 9 MEI 2022. E-ISSN 2686 - 5661.
- Dalimunthe, H. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 5 (1).
- Dede Mustomi. 2021. Analisis Work From Home Terhadap Motivasi kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VIII Nomor 2. 2021.
- Frans, Anthony. 2015. *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi*. Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 28, No. 4.
- Husna Purnama. 2022. Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum Unila Pada Masa pandemi covid 19. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 06, No. 02, Juni 2022.
- Hustia, A. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1.
- Ishak, M. A. H., Thani, A. K. A., Min, N. M. F. N., & Sakarji, S. R. 2022. *The Influence of Work from Home on Job Performance Among Academicians in Kelantan, Malaysia: Mediating Role of Employee Work Motivation*. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(3), 104–115
- Jufrizen & Hadi, F. P. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1.
- Kelvyn, Khomali, Fernando, Wei, Hartant. 2022. SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume XIII, Nomor 2, Juni 2022. SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis p-ISSN 1978-2241, e-ISSN 2541-1047.
- Lilis Sulastri : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Ilmiah Nasional Vol.3 No.3, 2
- Malik, M., Rehan, S. T., Malik, M. 2022. *Factors associated with loss of motivation and hesitation to work amongst frontline health care providers during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional survey from a developing country*. *Annals of Medicine and Surgery*.
- Nurhasanah, D & Winarno, A. 2021. *Pengaruh Work From Home terhadap Motivasi Kerja Karyawan selama Pandemi Covid 19 (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Bandung)*. e-Proceeding of Management : Vol.8, No.5.
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T. 2017. *Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana*. Masyarakat, Kebudayaan dan Politik Vol. 30, No. 3.