

Pengaruh *Work from home* (WFH) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Fauziah Adinda Kusuma¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

^{1,2} *Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom*

Abstrak

Studi ini dibuat untuk mengetahui: (1) pengaruh *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh kedua variabel (secara simultan) terhadap kinerja karyawan. Studi ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif dan analisis deskriptif yang menggunakan metode survei untuk meneliti sampel yang berjumlah 52 karyawan pada Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom (BPK YPT). Hasil dari penelitian ini adalah: WFH dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (berdasarkan hasil uji t). Sementara itu, uji determinan menunjukkan hasil 37,6% sehingga dapat ditarik simpulan bahwa variabel WFH dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 37,6% dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work from home* (WFH), Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study was made to determine: (1) the effect of work from home (WFH) on employee performance, (2) the effect of physical work environment on employee performance, and (3) the effect of both variables (simultaneously) on employee performance. This study is classified into quantitative research and descriptive analysis using survey methods to examine a sample of 52 employees at Telkom Foundation. The conclusions of this research are: WFH and physical work environment are partially and simultaneously have a significant positive effect on employee performance (based on the test results of the t test). Meanwhile, the determinant test showed a result of 37.6%. So it can be concluded that the work from home (WFH) and physical work environment have an effect of 37.6% in improving employee performance.

Keywords: *Work from home* (WFH), Physical Work Environment, Employee Performance.

Copyright (c) 2022 Fauziah Adinda Kusuma

✉ Corresponding author :

EmailAddress : fauziahadindakusuma@student.telkomuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Menurut Afandi (2018) “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing dengan tujuan pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi dapat berkolaborasi dengan baik dalam menjalankan perannya masing-masing. Kinerja karyawan juga merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan dan dapat digunakan sebagai tolak ukur tujuan seorang pegawai yang dapat menentukan cocok atau tidaknya hasil kerja mereka dengan tujuan yang diharapkan (Yang & Hwang, 2014). Maka pada dasarnya, kinerja adalah suatu hasil yang berhasil dicapai dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang

pegawai atau suatu kelompok pegawai. Setiap organisasi melakukan evaluasi kinerja dengan caranya masing-masing. Begitu pula pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan (BPK) Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yang melakukan evaluasi kinerja setiap satu tahun sekali. Diketahui terdapat penurunan kinerja pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Kinerja Individu (NKI) BPK YPT

Kategori	2019		2020		2021	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
P1 (Sangat Baik)	0	0%	0	0%	1	1%
P2 (Baik)	55	70%	35	43%	14	18%
P3 (Cukup)	24	30%	46	57%	63	81%
Total	79	100%	81	100%	78	100%

Sumber: Data YPT dan Olahan Penulis 2022.

Penurunan kinerja ini diasumsikan merupakan dampak dari Pandemi COVID-19. Wabah COVID-19 telah membuat hampir seluruh perusahaan-perusahaan di Indonesia dengan terpaksa menerapkan skema *WFH* atau bekerja dari rumah, jika COVID-19 ini tidak mewabah maka bekerja dari rumah akan cenderung dianggap tidak efektif dan dipandang sebelah mata (Naibaho, 2020). *WFH* yang merupakan suatu hal yang baru bagi BPK YPT. Namun ternyata, menurut Mungkasa (2020) "bekerja dari rumah atau di luar lingkungan kantor sebetulnya bukanlah hal yang baru, *WFH* dianggap sebagai menyelesaikan tugas dengan posisi jauh dari lokasi kantor reguler, setidaknya satu sampai dua hari per minggu". Kemudian menurut Asgari (2015) "dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan persaingan bisnis internasional, lebih banyak lagi organisasi atau perusahaan yang menerapkan *WFH* atau bekerja jarak jauh". Meskipun menerapkan skema *WFH*, kantor BPK YPT tetap perlu untuk menjaga kondisi lingkungan kerja fisiknya supaya tetap layak untuk digunakan pada saat karyawan melaksanakan bekerja dari kantor (WFO). Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari. Karyawan akan cenderung bekerja secara optimal jika lingkungan kerjanya kondusif dan dapat memberikannya rasa aman karena lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Semakin seseorang menyenangi lingkungan dimana ia bekerja maka ia akan semakin nyaman untuk melakukan aktivitas sehingga waktunya untuk bekerja akan digunakan dengan lebih efektif serta meningkatkan optimis prestasi kerja karyawan (Sudaryo, 2018). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok serta mencakup semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung".

Batasan masalah pada penelitian ini diperlukan untuk menghindari pembahasan terlalu luas dan supaya penelitian ini dapat lebih terarah. Maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu seputar kinerja karyawan BPK YPT yang berhubungan dengan *WFH* dan lingkungan kerja fisik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi penerapan skema *WFH* pada kantor BPK YPT, dan deskripsi pengaruh *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan BPK YPT secara parsial dan simultan.

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2015) "pendekatan asosiatif kausal merupakan hubungan sebab-akibat". Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling yang diambil berdasarkan kategori karyawan tetap. Data primer digunakan dalam penelitian ini yang

diambil melalui pengumpulan data menggunakan survei kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan tetap BPK YPT.

Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan yang menurut (Sugiyono, 2017) "analisis deskriptif berguna untuk menjelaskan dan mendeskripsikan data". Penelitian ini berlokasi di BPK YPT Bandung dan dilakukan pada bulan November sampai bulan Desember 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penerapan Skema WFH pada BPK YPT

Penerapan skema WFH adalah sebagai berikut:

- Berkomunikasi dengan atasan (setiap unit/ direktorat) masing-masing untuk mencocokkan jadwal WFH-WFO setiap minggu.
- Setelah mendapat perintah dari atasan, setiap individu melakukan input jadwal mingguan pada aplikasi Diarium milik YPT Group secara mandiri.
- Karyawan melaksanakan WFH sesuai jadwal yang telah diinput.
- Saat WFH karyawan tetap melakukan absensi melalui aplikasi internal BPK YPT sesuai jadwal jam masuk dan pulang kantor.

Uji Validitas

Uji validitas pada studi ini memiliki hasil bahwa seluruh r_{hitung} pada semua item lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,268 dengan $n=52$ dan $\alpha=5\%$. Maka seluruh item dalam variabel WFH, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

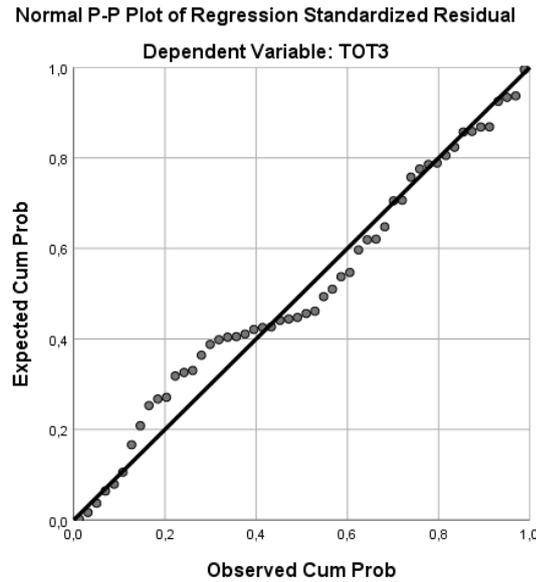
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
WFH	0,67	12	
Lingkungan Kerja Fisik	0,878	12	0,6
Kinerja Karyawan	0,956	14	

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel telah melebihi nilai *cut off* sebesar 0,6 yang berarti ketiga variabel telah terbukti reliabilitasnya.

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Distribusi dalam studi ini dikatakan normal karena data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis yang menandakan bahwa distribusinya normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

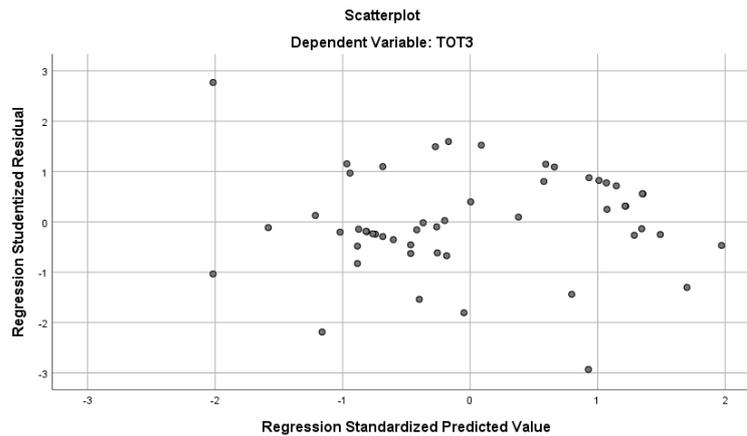
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	13,722	9,695		1,415	0,163		
1 WFH	0,305	0,18	0,2	1,689	0,098	0,912	1,097
Lingkungan Kerja Fisik	0,632	0,143	0,523	4,428	0	0,912	1,097

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel independen (X1 dan X2) memiliki nilai 1.097 yang artinya $1.097 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar 0,912 yang artinya $0,912 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar kedua variabel bebas, dan lolos uji multikolinearitas karena tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa *scatterplot* atau diagram pancar tidak membentuk suatu pola karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Sehingga dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Regresi Linear

Tabel 4. Regresi Linear

	Model	Unstandardized_Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	13,722	9,695
	WFH	0,305	0,18
	Lingkungan Kerja Fisik	0,632	0,143

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Persamaan yang digunakan adalah $Y = 13,722 + 0,305X_1 + 0,632X_2$ dan nilai konstanta adalah 13,722. Maka dapat ditarik simpulan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan WFH dan lingkungan kerja fisik. Selain itu, nilai konstanta juga menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan bernilai 13,722 jika tidak dipengaruhi oleh variabel X1 (WFH) dan X2 (lingkungan kerja fisik). Nilai koefisien regresi pada variabel WFH adalah 0,305 yang berarti variabel WFH berhubungan searah dengan variabel kinerja karyawan sehingga jika WFH bertambah satu maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,305 dari variabel WFH. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja fisik, nilai koefisien regresinya adalah 0,632 yang berarti memiliki hubungan searah juga dengan variabel kinerja karyawan. Sehingga variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,632 dari lingkungan kerja fisik jika variabel lingkungan kerja fisik bertambah sebesar satu.

Uji t (Parsial)

Tabel 5
Uji t

Model	Unstandardized_Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,722	9,695		1,415	0,163
1 WFH	0,305	0,18	0,2	1,689	0,098
Lingkungan Kerja Fisik	0,632	0,143	0,523	4,428	0

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Hasil uji yang dilakukan menggunakan SPSS pada variabel *WFH* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,689 > 1,677$ dan signifikansi $0,098 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan otomatis H_1 diterima maka terdapat pengaruh *WFH* terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan parsial. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,428 > 1,677$ dan signifikansi $0,0 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 otomatis diterima yang menunjukkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1024,498	2	512,249	14,754	,000 ^b
Residual	1701,252	49	34,719		
Total	2725,75	51			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors:(Constant), LingkunganKerjaFisik, *WFH*

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,754 > 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan otomatis H_1 diterima. Maka dapat ditarik simpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh dari *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	0,376	0,35	5,89232

a. Predictors:(Constant),LingkunganKerjaFisik, *WFH*
b. DependentVariable: KinerjaKaryawan

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Hasil koefisien determinasi diperoleh dari persamaan = $(0,613)^2 \times 100\% = 37,6\%$ yang berarti variabel independen (*WFH* dan lingkungan kerja fisik) memiliki pengaruh sebesar 37,6% dari variabel dependen (kinerja karyawan). Dan sisa 62,4% lainnya ditentukan variabel lain yang tidak termasuk kedalam studi ini, contohnya seperti pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan lain-lain.

SIMPULAN

Setelah dilakukan analisis pengaruh *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan kepada 52 responden karyawan tetap BPK YPT simpulannya adalah: (1) Hasil analisis deskriptif pada variabel *WFH* masuk ke dalam kategori baik; (2) Pada variabel lingkungan kerja fisik, hasilnya tergolong sangat baik. (3) Sedangkan pada variabel kinerja karyawan masuk kategori sangat baik. (4) Uji t dan uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *WFH* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan BPK YPT secara terpisah dan bersama-sama.

Selanjutnya, saran yang akan diberikan oleh peneliti berdasarkan dimensi dengan hasil persentase yang paling rendah sebagai berikut: (1) Memberikan target mingguan atau harian yang dibuat bersifat urgensi sehingga memaksa karyawan untuk tetap saling berkomunikasi dengan sesama rekan kerja dan fokus untuk bekerja meski sedang *WFH*; (2) Mencari informasi mengenai perkiraan hal-hal yang mungkin akan menimbulkan kebisingan di lingkungan kerja seperti demonstrasi atau acara perayaan di sekitar Gedung Sate supaya dapat menanggulangnya dengan menjadwalkan *WFH* ketika akan terjadi kebisingan tersebut; dan (3) Melakukan reminder secara berulang-ulang setiap *briefing* pagi mengenai *core value* dan budaya BPK YPT yaitu AKHLAK dan menularkan semangat yang dapat dilakukan setiap atasan kepada unit/direktoratnya masing-masing sebelum memulai aktivitas bekerja.

Referensi :

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. JIAGANIS.
- Ali, S., Chua, S. J., & Lim, M. E. (2016). Physical Environment Comfort Impacts on Office Employee's Performance. *University of Malaysia, MATEC Web Of Conference IBCC* .
- Anonim. (2022). How designed work environment and enacted work interactions impact creativity and work-life balance. *Emerald*.
- Audia, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Krakatau Daya Listrik).

- Bintang Narpati, I. L., Lubis, I., Indriana, K., & Prawesti, I. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work from home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*. Bekasi.
- Defitamila, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi.
- Farrell, K. (2017). *Working From Home: A Double-Edged Sword*. DUBLIN.
- Fitria, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia.
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work from home* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kompetitif*, 54.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Huang, Z., Loo, B. P., & Azhausen, K. W. (2022). *Travel behaviour changes under Work-from-home (WFH) arrangements during COVID-19*. Elsevier.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Loo, B. P., & Huang, Z. (2022). *Spatio-temporal variations of traffic congestion under work from home (WFH) arrangements: Lessons learned from covid-19*. Elsevier.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 335.
- Mattareli, E. (2022). How designed work environment and enacted work interactions impact creativity and work-life balance. *Emerald*.
- Mudrikah, & Aliya, S. (2022). Pandemi, Pengaruh *Work from home* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Selama Pandemi. *PERMANA*, 253.
- Mungkasa, O. (2020). *Working From Home Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*.
- Naibaho. (2020). *Work from home : Kerugian atau Kesempatan untuk Masuk Dalam Era Baru Pengelolaan Sumber Daya di Indonesia*. Tangerang: Tangerangnews.com.
- Nakhoda. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 68-79.
- Nakrosiene, A., Buciuniene, I., & Gostautaite, B. (2019). Working From Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). *Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work from home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP*. Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Pancari, F. P., Mardani, R. M., & Saraswati, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work from home (WFH)* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi. *e-Journal Riset Manajemen*.
- Purnomo, A. (2021). *Pengaruh Perilaku Working From Home (WFH) dan Stress Kerja terhadap Kinerja di Institusi Pendidikan*. Bandung.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak *Work from home (WFH)* terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 92-100.

Robbins, & Judge. (2014). *Organizational Behavior*.

Safirasari, N. (2022). Pengaruh *Work from home* terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.