

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI
KREDIT INDONESIA KANTOR
CABANG MAKASSAR**



**FRISCA SHELY ANGELA KORBAN
1810421069**

UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA KANTOR CABANG MAKASSAR



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**FRISCA SHELY ANGELA KORBAN
1810421069**

UNIVERSITAS FAJAR

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA KANTOR CABANG MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

FRISCA SHELY ANGELA KORBAN
1810421069

Telah Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **22 April 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 22 April 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,


Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dean
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA KANTOR CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

FRISCA SHELY ANGELA KORBAN
1810421069

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **22 April 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1.....
2.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Sekretaris	2.....
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	3.....
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4.....

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Frisca Shely Angela Korban

NIM : 1810421069

Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA KANTOR CABANG MAKASSAR"** adalah karya tulis saya sendiri dan sejauh yang saya ketahui di dalam naskah skripsi ini tidak ada karya tulis yang telah disusun orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan tidak ada karya atau pendapat yang pernah disusun atau diterbitkan oleh orang lain, dengan pengecualian bahwa dalam karya ini yang dikutip dalam naskah ini dirujuk dalam referensi sumber dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari didapati dalam naskah skripsi terdapat unsur plagiasi, saya akan menerima sanksi atas tindakan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.)

Makassar, 27 April 2022



Frisca Shely Angela Korban

PRAKATA

Segala puji syukur dan kemuliaan bagi Tuhan Yesus yang senantiasa menganugrahkan hikmat, kesehatan, serta kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini berjudul “**ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME (WFH)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA KANTOR CABANG MAKASSAR**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, tidak dapat berjalan dengan baik tanpa doa, semangat serta motivasi dari kedua orang tua penulis Elvison K (Ayah) dan Wuryandari (Ibu) yang senantiasa diberikan kepada penulis, serta bagi pihak yang berpartisipasi dan ikut serta membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid,SE.,M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj.Yusmanizar,S.SOS.,M.IKom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri,S.S.,M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Ilham Safar,S.M.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa mengarahkan, membimbing serta memberikan saran dan motivasi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

5. Bapak Dr. Abdul Samad A.,SE, M.Si selaku Penasehat Akademik yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga penulis bisa sampai di tahap ini.
6. Bapak Ardi Firman Maulana sebagai Pimpinan Cabang PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar
7. Bapak Mahardika Perdana selaku Kepala Seksi Keuangan dan Umum PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.
8. Bapak, Ibu dan seluruh staff pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.
9. Kak Naszirah Nurdin, S.M.,M.M selaku staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu dan memberikan informasi bagi penulis.
10. Keluarga penulis yang selalu mendukung dan menyemangati dalam melaksanakan penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman terdekat dan semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu peneliti menerima kritikan dan saran yang berguna bagi kelengkapan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan rekan-rekan mahasiswa/i dan para pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak semoga mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Makassar, 26 April 2002

Frisca Shely Angela Korban

ABSTRAK
ANALISIS PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ASURANSI KREDIT INDONESIA KANTOR
CABANG MAKASSAR

Frisca Shely Angela Korban
Ilham Safar

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari diterapkannya sistem kerja *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar yang dapat melakukan pekerjaannya dengan sistem *Work From Home* yang berjumlah 30 orang yang sekaligus menjadi sampel dari penelitian ini. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan melakukan teknik penyebaran kuesioner. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ialah bahwa melalui uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $2,817 > 2,048$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, kemudian hasil koefisien determinasi regresi sebesar 0,336, serta indikator kesehatan dan keselamatan kerja merupakan indikator yang paling memengaruhi kinerja karyawan. Dari pemamparan tersebut menunjukkan bahwa *Work From Home* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Work From Home*

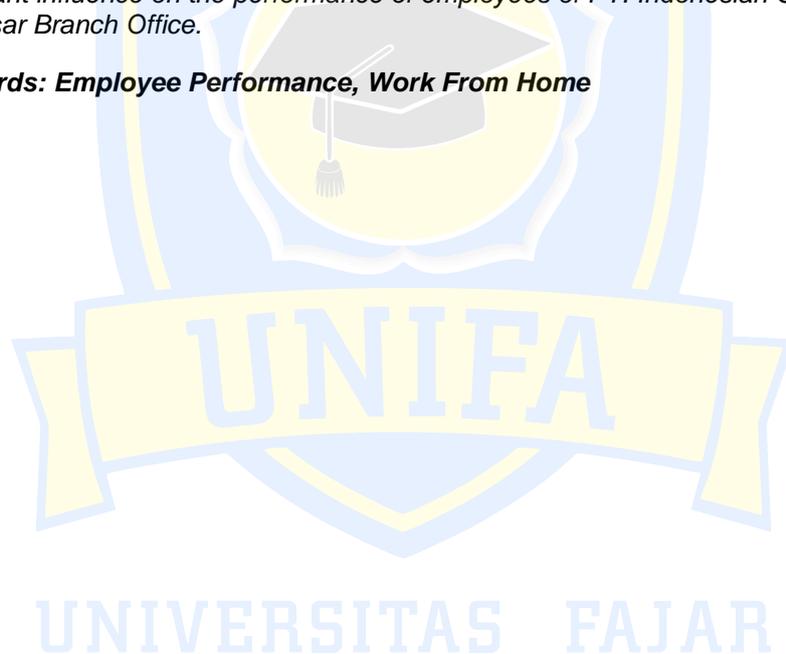


ABSTRACT
ANALYSIS THE EFFECT OF WORK FROM HOME (WFH) ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. INDONESIA CREDIT
INSURANCE MAKASSAR BRANCH OFFICE

Frisca Shely Angela Korban
Ilham Safar

This research was conducted with the aim of knowing the effect of the implementation of the Work From Home work system on the performance of the employees of PT. Indonesian Credit Insurance Makassar Branch Office. The population in this study were employees of PT. Indonesian Credit Insurance Makassar Branch Office who can do their work with the Work From Home system, totaling 30 people who are also the sample of this study. The method used in this study is a quantitative method by conducting a questionnaire distribution technique. The results obtained from this study are that through the t test, it is obtained that $t_{count} > t_{table}$ is $2,817 > 2,048$ with a significance value of $0.009 < 0.05$, then the coefficient results regression determination is 0.336, and occupational health and safety indicators are the indicators that most influence employee performance. From the presentation, it shows that Work From Home has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Indonesian Credit Insurance Makassar Branch Office.

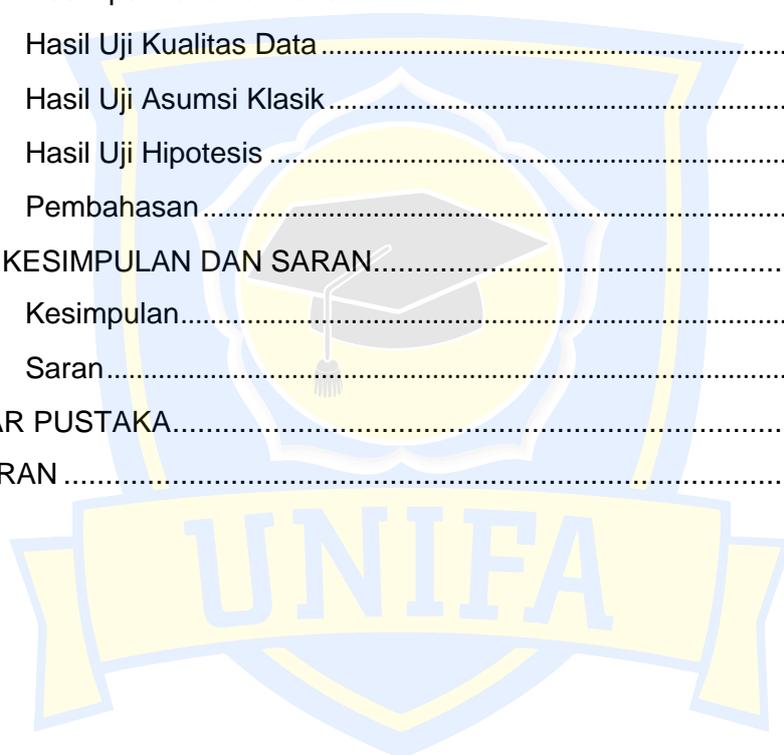
Keywords: Employee Performance, Work From Home



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. <i>Work From Home</i> (WFH)	12
3. Kinerja Karyawan	15
2.2 Tinjauan Empirik.....	17
2.3 Kerangka Pikir.....	20
2.4 Definisi Operasional.....	21
2.5 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24

3.4	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6	Pengukuran Variabel.....	27
3.7	Instrumen Penelitian.....	28
3.8	Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		32
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.2	Deskripsi Responden Penelitian.....	36
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
4.4	Hasil Uji Kualitas Data.....	43
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	49
4.7	Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN.....		60



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Tinjauan Empirik	18
Tabel 2.4 Definisi Operasional	22
Tabel 3.3 Sampel.....	25
Tabel 3.5 Bobot Jawaban Kuesioner	27
Tabel 3.6 Pengukuran Variabel Skala Likert	28
Tabel 4.3 Deskripsi Frekuensi Bobot Jawaban Responden	38
Tabel 4.4 Indikator Variabel <i>Work From Home</i>	42
Tabel 4.5 Indikator Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work From Home</i>	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work From Home</i>	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	48
Tabel 4.11 Hasil Linearitas	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana	50
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial)	52

UNIVERSITAS FAJAR

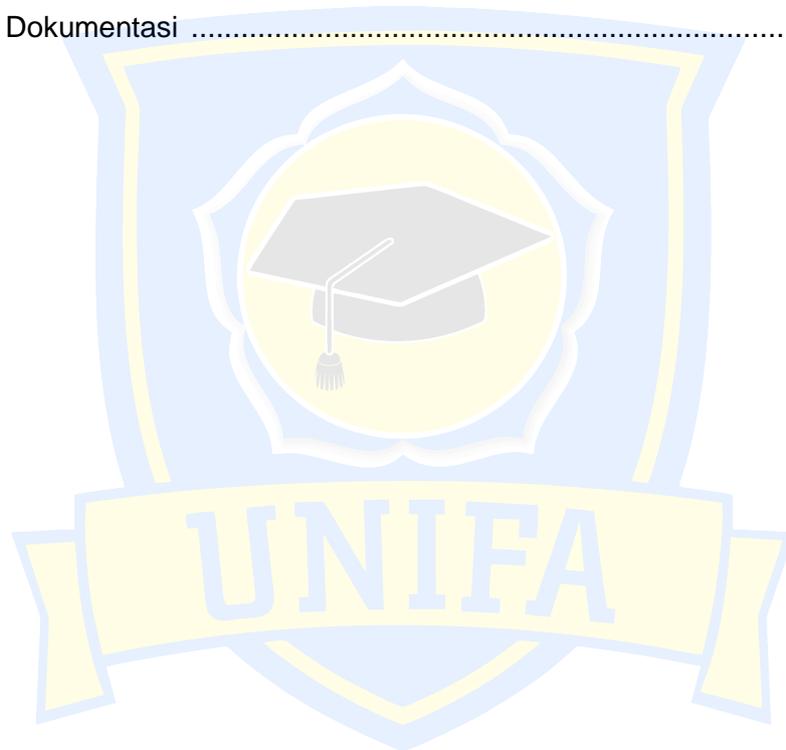
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	34
Gambar 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	37
Gambar 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37



DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata Peneliti	61
2. Kuesioner.....	62
3. Tabulasi Data.....	67
4. Hasil Uji Data	68
5. Tabel Distribusi -t	73
6. Distribusi r tabel	74
7. Dokumentasi	75



UNIVERSITAS FAJAR

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wabah Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) masih ada di berbagai belahan dunia, mempengaruhi orang-orang dari semua lapisan masyarakat. Menurut WHO, virus ini ditemukan di Kota Wuhan, Cina, pada Desember 2019 dan sejak itu menyebar ke hampir setiap negara di dunia. Presiden Indonesia Joko Widodo dan menteri kesehatan negara pertama kali menyatakan wabah virus Covid-19 yang disebabkan oleh mutasi virus, pada 2 Maret 2020. Sejak itu, Indonesia tidak dapat menahan penyebaran virus terjadi. Proses-proses mutasi inilah yang memunculkan varian-varian baru virus Covid-19. Dilansir dari situs Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada Mei 2021 terdapat tiga varian Covid-19, yakni Alpha, Beta, dan Delta. Kemudian ditambah lagi kehadiran varian baru bernama Omicron yang masuk ke Indonesia pada bulan Desember tahun lalu.

Pada 22 Februari 2022, Pusat Operasi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat (PHEOC) Kementerian Kesehatan Indonesia melaporkan bahwa ada 5.289.414 kasus dikonfirmasi, 4.593.185 kasus pulih, 549.431 kasus aktif, dan 146.798 kematian, yang semuanya *up to date*. Serta menurut data Sulsel Tanggap Covid-19 per tanggal 23 Februari 2022 mencatat sebanyak 56.041 kasus terkonfirmasi, 48.516 kasus sembuh, dan 1.021 kasus meninggal untuk wilayah Sulawesi Selatan. Oleh karena meningkatnya kasus tersebut Pemerintah Kota Makassar mengeluarkan surat edaran baru nomor 443.01/64/ S.Edar/Kesbangpol/11/2022. Dengan merebaknya virus Covid-19, Pemerintah Pusat dan Daerah

Indonesia telah mengambil langkah untuk mengembangkan sistem *Work From Home* (WFH) sebagai upaya untuk menghentikannya penyebaran.

WFH adalah kata yang diciptakan selama darurat Covid-19 yang mengacu pada pekerja yang melakukan tugasnya dari rumah. Kerja jarak jauh atau *Work from Home* (WFH) adalah kata yang mengacu pada praktik bekerja dari rumah daripada pergi ke kantor (Tuti, 2020:73). Jika seorang karyawan melakukan setidaknya 20 jam seminggu kerja berbayar dari rumah, mereka akan memiliki kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan gaya hidup mereka dan membawa manfaat bagi perusahaan, menurut Crosbie & Moore dalam Matondang (2021:16).

Sebagai salah satu cara untuk mengikuti kebijakan pemisahan fisik atau *Work From Home* (WFH), pekerja telah mengadopsi praktik bekerja dari rumah (Tambunan, 2021:4). Covid-19 yang terkait dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan menjadi dasar penerapan *Work From Home*. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Undang-Undang, Karantina Kesehatan adalah upaya berkelanjutan untuk mencegah masuk atau keluarnya penyakit dan juga faktor risiko kesehatan umum yang dapat memicu krisis kesehatan umum.

Beberapa instansi pemerintah, BUMN, dan swasta bersatu padu mengeluarkan kebijakan *Work From Home* (WFH) dalam upaya meminimalisir penyebaran infeksi virus Corona. Penerapan sistem *Work From Home* tentunya memerlukan adanya suatu kebijakan atau aturan yang mengatur agar adanya kejelasan yang disepakati bersama antara perusahaan dan karyawannya dalam menjalani sistem kerja ini. Menurut Mungkasa (2020:143) penyusunan kebijakan *Work From Home* harus berisikan hal-hal mengenai kebijakan atas jenis pekerjaan, jadwal kerja,

waktu bekerja, ukuran produktifitas, fasilitas, serta ketersediaan data sebagai standart yang dirumuskan oleh perusahaan dalam menjalankan sistem *Work From Home* supaya berjalan dengan baik.

Work From Home dalam pelaksanaan tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan bagi karyawan. Pujianti (2021:3) menjelaskan sisi positif atau dalam hal ini yang merupakan kelebihan dari *Work From Home* ialah pekerja dapat terlindung dari virus Covid-19 yang sedang mewabah, pekerja lebih aman karena pekerja tidak perlu bertemu dengan pekerja lainnya dilingkungan kerja yang memperkecil penularan virus, kedekatan serta bertambahnya waktu dengan keluarga, waktu kerja yang fleksibel dan alasan yang berbeda lainnya.

Menurut pendapat Mungkasa (2020:132), ada tiga kelemahan utama bekerja dari rumah: kesulitan berkoordinasi dengan rekan kerja, kesulitan membedakan antara waktu kerja dan waktu pribadi, dan fakta bahwa sistem hanya dapat digunakan oleh karyawan yang dapat melakukan pekerjaan tugas dan tanggung jawab yang bisa dilakukan dari rumah.

Sebuah studi oleh Virtual Vocation (2020) di Amerika Utara dan Eropa menemukan bahwa jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dari rumah antara lain administrasi, teknologi informasi, desain, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia, manajemen proyek, dan penulis. Contoh pekerjaan yang tidak dapat WFH ialah seperti restoran, tempat pangkas rambut, atau bisnis pariwisata.

Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 86 ayat (1) huruf a tentang Ketenagakerjaan dapat dikaitkan dengan dasar hukum WFH atau bekerja di rumah selama wabah Covid-19, dimana setiap pekerja berhak mendapatkan asuransi atau jaminan perlindungan

keselamatan dan kesehatan kesehatan tempat kerja. Mengingat sumber daya manusia organisasi harus diatur setiap saat, perhatian tingkat tinggi ini merupakan bentuk apresiasi kepada pekerja bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan representasi kesejahteraan yang paling esensial. Organisasi bisa kerja merugi akibat jika aktivitas perusahaan terhenti karena isu virus Corona (Tambunan, 2021: 6).

Keahlian, pengalaman, ketulusan, dan jumlah waktu seseorang yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya semuanya diperhitungkan saat mengevaluasi kinerjanya (Hasibuan, 2001:34). Tingkat kenyamanan yang dialami karyawan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik. Bagi sebagian orang, bekerja dari rumah bisa menjadi menyenangkan dan efektif, tetapi bagi yang lain, mungkin sebaliknya. Dalam hal produktivitas karyawan, sebagian orang percaya bahwa bekerja dari rumah berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka (Pujianti, 2021:1). Pendapat tersebut juga dapat diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Nasution , Zuhendry , & Raina Rosanti, 2020) mengenai pengaruh bekerja dari rumah (*Work From Home*) terhadap kinerja karyawan BPKP. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work From Home* terhadap kinerja pegawai.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara di Indonesia, PT. Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Kantor Cabang Askrindo Makassar, bergerak di bidang industri proteksi/penjaminan. Didirikan pada tanggal 6 April 1971, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1971 Republik Indonesia tanggal 11 Januari 1971, untuk membantu pembangunan ekonomi Indonesia melalui pelaksanaan misi untuk usaha kecil dan menengah

(UMKM). Untuk kepentingan UKM Indonesia, PT. Askrindo berfungsi sebagai platform bagi bank untuk menyalurkan kredit kepada UMKM. Berdasarkan survei yang peneliti lakukan sebelum proposal ini dibuat, didapatkan data bahwa dalam menghadapi tuntutan *Work From Home*, PT. Askrindo Kantor Cabang Makassar menerapkan sistem WFH hanya pada 30 karyawan, diantaranya pada karyawan bagian Subrograsi, Underwriting, Sekretaris, Klaim, Keuangan, serta Pemasaran. Sementara bagi karyawan *Driver, OB, dan Security* tidak dapat melakukan sistem kerja ini.

Peneliti tertarik untuk mengkaji dampak penerapan *Work from Home* terhadap kinerja pegawai di PT. Askrindo Kantor Cabang Makassar, maka penelitian ini diberi judul “**Analisis Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar?
2. Indikator apakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui indikator apakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dimaksudkan untuk mencakup hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diyakini bahwa temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan temuan penelitian ini mengimplementasikan pemahaman tentang *Work From Home* dan kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Sistem kerja *Work From Home* (WFH) dapat dimanfaatkan untuk menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikannya sebagai pedoman dan pertimbangan.

c. Bagi Universitas

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya

manusia, khususnya di bidang *Work From Home* (WFH) dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Individu, kelompok, perusahaan, dan lembaga semua membutuhkan manajemen dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang dari setiap perusahaan. Manajemen, menurut Hasibuan (2013:2), terdiri dari enam sumber daya, yaitu (6M) orang, uang, metode, bahan, mesin, dan pasar (semuanya disebut sebagai sumber daya). Aset manusia para eksekutif adalah salah satu sudut utama dalam administrasi sebuah organisasi, karena akan berdampak langsung pada pertumbuhan perusahaan, terutama dari segi kualitas kinerjanya.

Manajemen SDM, menurut Adamy (2016:4), memerlukan perolehan, retensi, dan pengembangan manajemen sumber daya manusia baik secara kualitas atau kuantitas dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Hertati (2020:37), merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen SDM, menurut Hasibuan (2013:10), dapat didefinisikan sebagai bidang studi yang berhubungan dengan hubungan dan peran karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan kata lain, menurut Mangkunegara (2011:2), peran manajemen sumber daya manusia adalah membantu perusahaan

mencapai tujuannya dengan mengoordinasikan upaya karyawannya, mengimplementasikan rencana, dan memantau kemajuan mereka.

Jadi, berdasarkan beberapa sudut pandang tersebut, disimpulkan bahwa aset manusia eksekutif adalah teknik bagi perusahaan untuk mengatur karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Hasibuan (2013:21) fungsi manajemen sumber daya manusia ialah:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mengembangkan strategi kepegawaian merupakan proses dari mengatur aset manusia. Pekerja diorganisir, diarahkan, dikendalikan, diperoleh; dikembangkan; kompensasi; terawat; dihentikan sebagai bagian dari program kepegawaian perusahaan.

2) Pengorganisasian

Merupakan proses penentuan pembagian kerja, wewenang dan integrasi serta koordinasi dalam suatu organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah cara untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tanggung jawab mereka dengan serius dan berhasil untuk memenuhi tujuan perusahaan.

4) Pengendalian

Kontrol adalah tindakan menegakkan kebijakan bisnis pada karyawan dan memastikan bahwa mereka mengikutinya di tempat kerja. Partisipasi karyawan, disiplin, perilaku, kerja sama, pelaksanaan tugas, dan pemeliharaan tempat kerja semuanya berada di bawah payung kendali karyawan ini

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, proses pengadaan sumber daya manusia melibatkan penarikan kembali, penempatan, dan pengarahan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut.

2) Pengembangan

Pengembangan dalam sumber daya manusia adalah proses peningkatan kemampuan atau keterampilan khusus, hipotetis, teoretis, dan moral perwakilan melalui persiapan dan instruksi sesuai kebutuhan kerja saat ini dan masa depan.

3) Kompensasi

Remunerasi langsung atau tidak langsung yang diberikan bagi karyawan atas imbalan untuk layanan yang telah diberikan oleh perusahaan inilah yang dikenal sebagai kompensasi. Prinsip kompensasi yang adil dan tepat harus diikuti saat memberikan kompensasi. Itu adil untuk membayar tergantung pada kinerja, dan masuk akal untuk membayar sesuai dengan upah minimum pemerintah.

4) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan latihan untuk menjaga jasmani serta pengabdian yang representatif agar pekerja tetap sejahtera dalam bekerja sampai selesai masa kerjanya.

5) Pemberhentian

Hubungan karyawan dengan perusahaan berakhir ketika mereka diberhentikan. Keinginan para pekerja, keinginan organisasi, akhir perjanjian, tunjangan, dan faktor-faktor yang berbeda umumnya berdampak pada pemotongan ini.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan perlu dengan adanya tujuan dalam administrasi semua sumber daya organisasi, termasuk manajemen aset tenaga kerja perusahaan. Setiap tujuan sumber daya manusia organisasi unik untuk perusahaan itu. Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan, menurut Schuler dalam Irianto (2001:12).

1. Langkah pertama adalah meningkatkan produktivitas.
2. Keseimbangan kehidupan kerja dapat ditingkatkan
3. memastikan bahwa organisasi telah mematuhi aspek hukum dari kegiatannya

Sedangkan menurut (Adamy, 2016:6) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Adalah untuk memahami pentingnya aset tenaga kerja manusia para eksekutif (SDM) dalam mencapai eksekusi otoritatif. Namun, supervisor tetap bertanggung jawab atas pameran perwakilan mereka, meskipun fakta bahwa kantor SDM telah

dibuat untuk membantu mereka. Mengawasi masalah aset tenaga kerja manusia adalah kewajiban kantor SDM.

2. Tujuan Fungsional

Menjaga komitmen departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan otoritatif adalah tujuan dari pengaturan tujuan ini. Jika standar untuk manajemen sumber daya manusia terlalu rendah dibandingkan dengan persyaratan organisasi, sumber daya manusia kehilangan semua nilainya.

3. Tujuan Sosial

Kebutuhan dan tantangan karyawan akan diatasi dengan langkah-langkah yang meminimalkan dampak negatif pada organisasi, sesuai dengan tujuan ini.

4. Tujuan Personal

Karyawan harus dapat menggunakan tujuan ini untuk membantu mereka mencapai tujuan pribadi mereka, atau paling tidak, tujuan yang memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Jika karyawan akan dipertahankan, pensiun, atau terinspirasi, aspirasi pribadi mereka harus diperhitungkan.

b. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset tenaga kerja manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga harus diatur dengan sungguh-sungguh. Sehingga manfaat dalam mengatur aset tenaga kerja manusia menurut Siagan dalam Ahmad (2021) antara lain:

1. Organisasi dapat mengelola aset tenaga kerja manusia dengan baik.

2. Dapat meningkatkan produktifitas sumber daya manusia yang dimiliki
3. Perhitungan akan kebutuhan aset tenaga kerja manusia akan lebih terorganisir.
4. Informasi akan aset tenaga kerja manusia tersedia dengan baik.

2. **Work From Home (WFH)**

Tentu saja, ungkapan Telecommuting telah menjadi isu yang menarik akhir-akhir ini. Saat ini pendekatan Work from Home sedang digunakan sebagai metode untuk menghentikan penyebaran infeksi di berbagai asosiasi dan organisasi. Buku Norbert Wiener *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*, didistribusikan tahun 1950, adalah tempat istilah kerja jarak jauh pertama kali dilembagakan. Telecommuting sering dikenal sebagai bekerja dari rumah, adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka saat bekerja dari jarak jauh dari rumah mereka atau lokasi lain yang mereka inginkan, selama mereka memiliki akses ke teknologi yang diperlukan (Siddharta dan Malika di Tambunan, 2021:23).

Dengan menggunakan sistem *Work From Home*, Tambunan (2021:24) mengklaim bahwa ini adalah sistem bekerja dari jarak jauh yang telah ada sejak tahun 1970-an sebagai cara untuk mengurangi kemacetan perjalanan ke dan dari tempat kerja setiap hari.

Tidak perlu lagi bepergian ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan, menurut Suharyanto (2021:3), karena pekerjaan kini bisa diselesaikan di rumah karyawan.

Untuk menghentikan pandemi COVID19, pemerintah melakukan strategi *Work From Home*. Adapun tujuan *Work From Home* menurut Matondang (2021:17) untuk mencegah karyawan tertular virus Covid-19 dengan mengizinkan mereka bekerja dari rumah. Cara ini juga bisa menekan jumlah Covid-19 di Indonesia. Tujuan lainnya adalah untuk menjaga kesehatan karyawan jika bekerja dari rumah karena tidak lagi melakukan aktivitas fisik seperti pergi ke kantor.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work From Home*

Work From Home (WFH) memiliki faktor-faktor agar dapat terlaksana dengan baik. Menurut Kurniawan (2021:19) faktor-faktor *Work From Home* ialah:

1) Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan satu tugas merupakan faktor penting bagi karyawan agar tetap dapat fokus menyelesaikan tugas yang diberikan dengan memperhatikan waktu bekerja.

2) Pengawasan

Pengawasan menjadi faktor penting dalam *Work From Home* karena pengawasan bekerja dari rumah tidak sama seperti pengawasan bekerja di kantor.

3) Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan serta fasilitas yang digunakan saat bekerja dirumah dapat berbeda dari yang tersedia di kantor.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berbeda antara di rumah dan di kantor menciptakan dua suasana yang berbeda. Suasana saat kita berada di rumah lebih nyaman daripada di kantor.

b. Indikator *Work From Home* (WFH)

Pendapat Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Kurniawan (2021:17), ada 6 indikator *Work From Home* diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fleksibel

Tempat di mana pekerja memiliki kebebasan dalam memutuskan bagaimana, kapan, dan di mana mereka berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa indikator ini memiliki nilai rata-rata tertinggi yang artinya merupakan indikator lingkungan kerja fleksibel merupakan indikator yang paling memengaruhi kinerja saat *Work From Home* (WFH) sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis bahwa lingkungan kerja fleksibel merupakan indikator yang paling memengaruhi kinerja saat *Work From Home*.

2. Gangguan Stress

Distraksi kecemasan muncul karena adanya rangsangan terlalu kuat untuk ditangani seseorang, seperti stresor akan hidup dan aktivitas harian.

3. Kedekatan Dengan Keluarga

Fungsi adalah alasan bagi kemampuan seseorang untuk mempertahankan semua usahanya

4. Waktu Perjalanan

Sesuai dengan istilahnya, Durasi perjalanan merupakan jumlah durasi mencapai lokasi khusus, namun bekerja dari rumah tidak memerlukan waktu perjalanan ini.

5. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja

Memelihara kesehatan dan keseimbangan kerja adalah sesuatu yang penting serta perlu dipertimbangkan dalam mendapatkan hasil kerja yang paling baik.

6. Kreativitas dan Produktivitas

Keinovatifan yang tinggi diharapkan dapat terus menerus memberikan pemikiran dalam berpikir kritis.

3. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan, tidak peduli seberapa besar atau kecil, akan terus berusaha meningkatkan presentasinya untuk memenuhi tujuan komersialnya. Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikannya dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Kinerja seseorang dalam bekerja, menurut Kurniawan (2021:18), merupakan demonstrasi dari keseluruhan kemampuannya. Bakat, pengalaman, ketulusan, dan waktu seseorang diperhitungkan saat menentukan seberapa baik dia melakukan tugas. Tugas yang dilakukan atau kewajiban atau prestasi dalam suatu pekerjaan dapat dilihat sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Poin eksekusi sebagai tindakan yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tugas telah diselesaikan oleh seorang pekerja dalam mencapai target organisasi.

a. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Tujuan perusahaan dapat terpenuhi secara maksimal. Perusahaan harus memprioritaskan untuk memotivasi pekerja mereka untuk melakukan yang terbaik. Variabel pendukung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kinerja seseorang. Menurut Riyadi (2018:26), faktor berikut mempengaruhi kinerja

1. Faktor dalam diri karyawan (*internal*)

Keadaan psikologis dan kesehatan fisik seseorang merupakan contoh elemen internal yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Keterlibatan dalam hal-hal yang berkaitan dengan riasan psikologis seseorang.

2. Faktor dari luar karyawan (*eksternal*)

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, keadaan kerja, hubungan kerja, aturan promosi, dan wewenang pendelegasian. serta gaji,

b. Indikator Kinerja

Untuk mengukur keterwakilan perwakilan secara terpisah terdapat penanda yang digunakan. Sesuai Robbins (2006) ada 6 penanda, yakni:

1. Kualitas

Perspektif perwakilan tentang sifat pekerjaan yang disampaikan dan ketidaksempurnaan penugasan pada kapasitas dan kemampuan perwakilan digunakan untuk mengukur sifat pekerjaan.

2. Kuantitas

Menunjukkan berapa banyak hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan.

3. Ketepatan waktu

Berapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode tertentu berdasarkan hasil kerja dan berapa banyak waktu yang tersisa untuk melakukan tugas-tugas lain.

4. Efektivitas

Untuk meningkatkan *output* setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya secara maksimal.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat di mana seorang individu akan dapat melakukan kewajiban pekerjaannya.

6. Komitmen kerja

Ketika karyawan membuat komitmen untuk bekerja dan memahami kewajiban mereka dalam bekerja.

2.2 Tinjauan Empirik

Kajian sebelumnya cukup penting karena akan menjadi landasan bagi eksplorasi bagi peneliti berikutnya. Penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh *Work From Home* (WFH) yang dilakukan oleh sejumlah peneliti berbeda. Tabel berikut adalah hasil riset terdahulu yang telah dilaksanakan:

Tabel 2.2
Tinjauan Empirik

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Yang Diamati	Metode Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Cicilia Tri Suci Rokhani , S.Ag	Pengaruh <i>Work From Home</i>	<i>Work From Home</i> dan Kinerja Guru	Metode penelitian kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work From Home</i>

	(2020)	(WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19		teknik penyebaran kuesioner	berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2.	Ricardo Manarint ar Simarm ata (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon	<i>Work From Home</i> dan Produktifitas Dosen	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta melalui penyebaran kuesioner penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dosen.
3.	Ibriati Kartika Alimuddin (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi	<i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian analisa kuantitatif melalui penyebaran kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan bank.

		Kasus Pada Bank BTN			
4.	Juli Malayuja, Ngatno Sahputra, dan Alfirah (2022)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam	<i>Work From Home</i> , Fleksibilitas Jam Kerja, Kinerja Pegawai	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner, studi dokumentasi dan observasi.	<i>Work From Home</i> dan fleksibilitas jam kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam.
5.	Dwi Maulati Rosyadah dan Eman Sulaeman (2022)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Ekoomi	<i>Work From Home</i> dan Produktivitas Kerja	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan pendekatan deskriptif verifikatif. Data penyebaran kuisisioner	Terdapat pengaruh positif signifikan antara implementasi <i>Work From Home</i> dengan Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Ekonomi UNSIKA.

6.	Destri Kurniawan (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang	<i>Work From Home</i> dan Kinerja	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan penyebaran kuisioner	WFH memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang
----	-------------------------	---	-----------------------------------	---	--

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

2.3 Kerangka Pikir

Investigasi premis hipotetis dari eksplorasi masa lalu tentang *Work From Home* dalam upaya otoritas publik untuk memberhentikan penularan infeksi Covid19 telah dilakukan berdasarkan temuan kajian tersebut. Dalam skenario khusus ini, peneliti tertarik untuk mempelajari apakah pemasangan *Work From Home* (WFH) berdampak pada kinerja karyawan serta indikator apa yang paling memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

Ketika dihadapkan dengan kerasnya *Work From Home* (WFH), semua bisnis menginginkan karyawannya untuk menunjukkan potensi tertinggi mereka karena kinerja yang menentukan tingkat kemajuan yang dicapai oleh sebuah bisnis.

Sehingga gambaran penelitian yang digunakan peneliti gambarkan ialah:



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang telah diberikan kepada suatu variabel yang mengukur suatu variabel atau variabel tertentu. Tabel berikut menguraikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2.4
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Work From Home (X)</i>	<i>Work From Home</i> merupakan sistem kerja yang diterapkan oleh seluruh organisasi, instansi, serta perusahaan saat ini sebagai bentuk upaya dalam	1. Lingkungan kerja fleksibel 2. Gangguan stress 3. Kedekatan dengan keluarga 4. Waktu perjalanan

	memutus rantai penyebaran virus Covid-19.	5. Kesehatan dan keseimbangan kerja 6. Kreativitas dan produktifitas tinggi
Kinerja (Y)	Kinerja adalah sebuah ukuran atau hasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Mengingat landasan, perincian masalah, dan target eksplorasi, hipotesis yang penulis susun ialah:

H1: Diduga *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

H2: Diduga bahwa indikator Lingkungan Kerja Flexibel adalah indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2013) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai suatu teknik pemeriksaan yang dilakukan pada suatu populasi atau tes tertentu, pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi dilakukan secara kuantitatif atau terukur, dan intinya adalah untuk menguji teori yang tidak sepenuhnya sesuai dengan informasi yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini variabel X (*Work From Home*) dan variabel Y (Kinerja).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Riset ini dilaksanakan di Kantor Cabang Makassar PT. Asuransi Kredit Indonesia untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Periode yang menjadi melakukan penelitian ini adalah 12 Februari - 8 April 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item/subyek tertentu untuk diperiksa dan ujungnya dapat ditarik penjelasan. (Sugiyono, 2013:80). Partisipan yang dipakai adalah karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar, khususnya pada bagian pekerjaan yang dapat melaksanakan *Work From Home* sebanyak 30 orang.

b. Sampel

Sampel adalah contoh penting untuk jumlah individu yang lengkap dalam suatu populasi.. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan komposisi sampel. Strategi pengambilan sampel yang dikenal dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2013:85) sampel jenuh adalah pemeriksaan di mana semua orang dari suatu populasi digunakan sebagai tes. Hal ini berkali-kali dilakukan ketika populasinya sedikit, misalnya ketika populasinya di bawah 30 orang

Tabel 3.3

Sampel		
No	Bagian	Jumlah
1.	Bagian Underwriting	8 Orang
2.	Bagian Subrogasi	5 Orang
3.	Bagian Sekretaris	1 Orang
4.	Bagian Klaim	6 Orang
5.	Bagian Keuangan	5 Orang
6.	Bagian Pemasaran	5 Orang
	Jumlah	30 orang

Sumber: Data PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), informasi kuantitatif adalah jenis data yang dapat dievaluasi atau diperkirakan secara langsung berupa angka atau angka. Informasi kuantitatif dikumpulkan untuk penelitian

ini dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia yang dijadikan sampel.

b. Sumber data

1. Data Primer

Sumber ini merupakan informasi esensial adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari objek eksplorasi. Dalam ulasan ini, informasi penting dikumpulkan melalui reaksi responden terhadap survei yang dikirimkan kepada semua orang.

2. Data Sekunder

Sumber ini merupakan informasi yang atas catatan internal perusahaan. Gambaran umum perusahaan disediakan, yang meliputi informasi seperti sejarah, jumlah pekerja, serta deskripsi pekerjaan untuk semua karyawan di PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode berikut digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini:

1. Observasi

Kegiatan observasi dilakukan dengan melihat secara langsung objek penelitian untuk mengetahui adanya fenomena yang relevan dengan item yang diteliti.

2. Kuesioner

Pendapat Sugiyono (2010), kuesioner merupakan instrumen mengumpulkan informasi dari responden dari sejumlah pernyataan

sebagai tanggapan. Karyawan di PT Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar dapat menjawab kuesioner sebagai proses pengumpulan informasi pada riset ini. Dalam hal ini skala yang digunakan adalah Skala Likert dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.5
Bobot Jawaban Kuesioner

Pernyataan	Bobot nilai (skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2003:107)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi dari PT. Makalah Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar yang berlaku untuk riset ini, seperti data tentang konstruksi otoritatif, jumlah karyawan, dan pekerjaan dan kewajiban orang tersebut.

3.6 Pengukuran Variabel

a. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi atau yang merupakan akibat dari suatu variabel (Sugiyono, 2013:39). Variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai.

b. Variabel Independen (Bebas)

Variabel ini merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (Sugiyono, 2013:39). Yang menjadi variable independen (X) yakni *Work From Home*.

Tabel 3.6
Pengukuran Variabel Skala Likert

Variabel	Indikator	Skala
X = <i>Work From Home</i>	1. Lingkungan kerja fleksibel 2. Waktu perjalanan 3. Kreativitas dan produktifitas tinggi 4. Gangguan stress 5. Kedekatan dengan keluarga 6. Kesehatan dan keseimbangan kerja	Likert
Y = Kinerja Karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Ketepatan Waktu 5. Komitmen 6. Kemandirian	Likert

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

3.7 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2013:17) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk menjelaskan informasi yang diperoleh dilapangan. Kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan akan digunakan sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini, dan akan membantu peneliti dalam memperoleh informasi yang mereka butuhkan tentang responden.

3.8 Analisis Data

Untuk menjelaskan hasil jawaban dari seluruh sampel, dilakukan pengolahan data dalam penelitian ini, selanjutnya diperiksa dengan menggunakan paket statistik SPSS. Metode olah data dalam riset ini ialah seperti berikut ini:

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk menentukan validitas suatu item, kita harus membandingkan skornya dengan total semua item yang sah. Pernyataan benar jika r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $<$ dari r tabel, pernyataan tersebut tidak valid. (Sugiyono)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memeriksa seberapa baik pengukuran terhadap responden yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Kuesioner dapat diandalkan jika respons seseorang konstan atau stabil sepanjang waktu. Teknik Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas data; suatu item pernyataan dapat disebut reliabel jika reliabilitasnya 0,60 atau diatas 0,60 (Kurniawan, 2021:32).

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas ialah mencari nilai signifikan dalam analisis kolmogorov non parametrik untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas menentukan apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier atau tidak. Nilai signifikansi penyimpangan dari linieritas yang diberikan oleh uji linieritas (dengan bantuan SPSS) dapat dibandingkan dengan kriteria untuk keputusan linieritas. Jika Deviation from Linearity > alpha (0,05), maka nilainya linier (R. Gunawan dalam Djazari, Rahmawati, & Nugroho, 2013).

c. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Rumus pada uji untuk mengetahui garis regresi dan hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

a: Konstanta

X: *Work From Home*

b: Koefisien

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini uji yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan antara variabel Y dapat diterangkan oleh X. Uji ini menggambarkan seberapa besar tingkat faktor bebas yang digunakan dalam tinjauan dapat memahami keragaman variabel terikat,

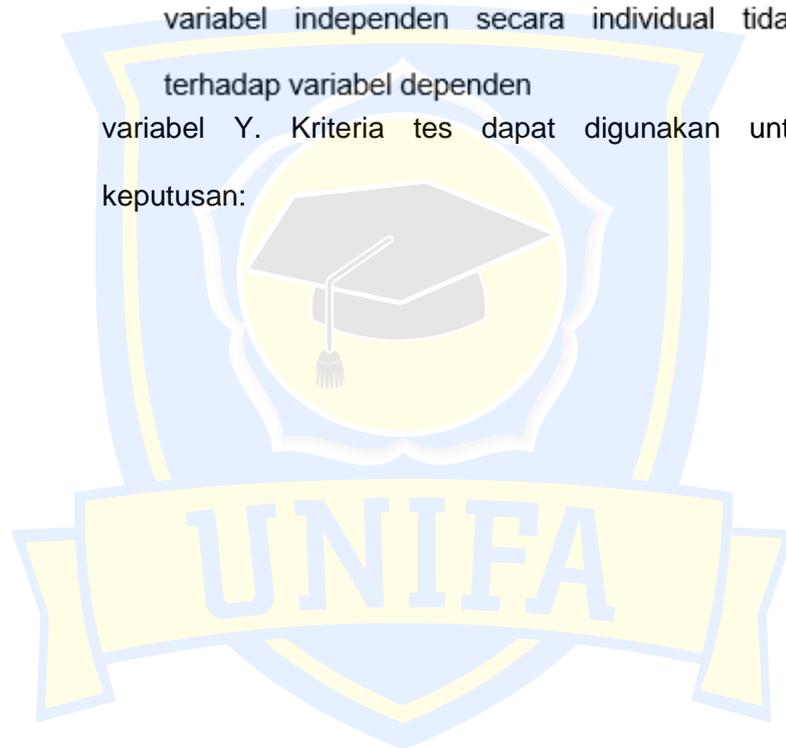
3. Uji T (Parsial)

Uji ini untuk mengukur pengaruh individu variabel X terhadap

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan taraf signifikan $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan taraf signifikan $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh

terhadap variabel dependen variabel Y. Kriteria tes dapat digunakan untuk membuat keputusan:



UNIVERSITAS FAJAR

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil Perusahaan

PT. Asuransi kredit Indonesia sebagai PT. Askrindo merupakan salah satu perusahaan asuransi/penjaminan milik negara (BUMN) yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi negara dan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejak pembentukan dan pembentukan REPELITA I pemerintah pada tahun 1969, salah satu tujuan utama dari rencana tersebut adalah untuk menyeimbangkan hasil pembangunan di bidang peluang usaha, pendapatan masyarakat dan pada saat yang sama merangsang pertumbuhan lapangan kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah telah mengambil langkah konkrit dengan mengembangkan UMKM dengan mengatasi salah satu aspek penting dalam dunia usaha, yaitu aspek pembiayaan.

b. Visi dan Misi PT. Asuransi Kredit Indonesia

Visi dan misi PT. Asuransi Kredit Indonesia ialah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi pemberi solusi atas manajemen risiko secara terpercaya dengan layanan bernilai tambah yang berkelanjutan untuk mendukung perekonomian nasional.

b. Misi

1. Melaksanakan kegiatan usaha sebagai penanggung risiko yang mendukung pembangunan perekonomian nasional

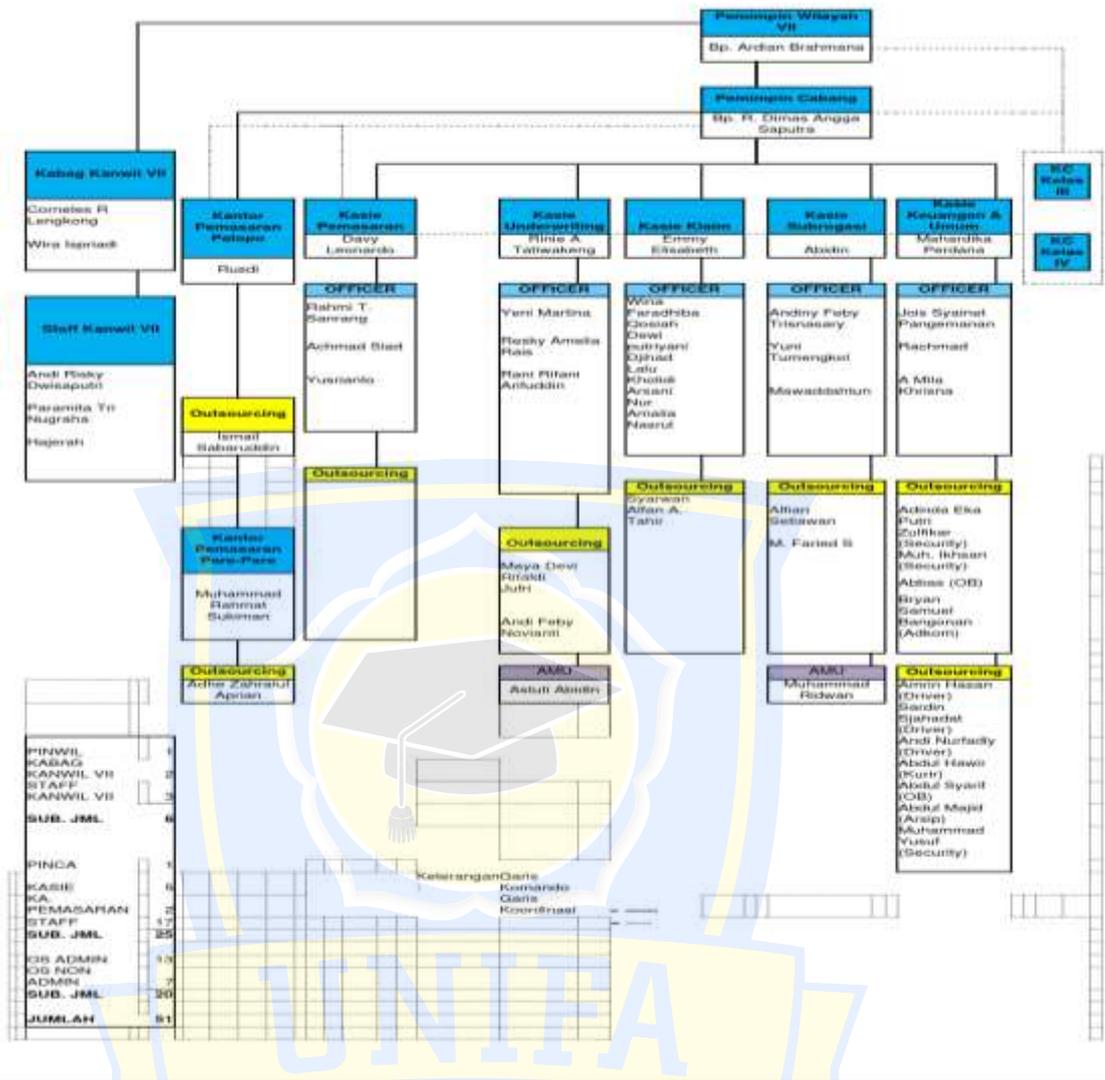
terutama program Pemerintah dalam pengembangan UMKMK dan kegiatan usaha lainnya;

2. Memberi solusi pengelola risiko kepada pelanggan dan mitra bisnis yang secara komprehensif serta berkesinambungan;

3. Memberi manfaat kepada para pemangku kepentingan perusahaan dengan menerapkan tata kelola kegiatan perusahaan yang baik, dengan Sistem Pengendalian *Intern* dan Manajemen Risiko yang didukung oleh teknologi dan Sumber Daya Manusia yang handal.

c. Struktur Organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar

PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar memiliki total sebanyak 40 karyawan, yang terdiri dari Pimpinan cabang, 5 divisi bagian, sekretaris, security, driver, serta OB. Pemaparan terkait struktur organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan
 Sumber: Dokumen Perusahaan

d. Tugas dan tanggung jawab tiap divisi PT. Asuransi Kredit Indonesia

Kantor Cabang Makassar

1. Pimpinan

Bertanggung jawab untuk memimpin, kegiatan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar dalam menyelenggarakan koordinasi, serta pembinaan, pengawasan serta pengendalian alur kegiatan perusahaan.

2. Pemasaran

Bertanggung jawab atas pemasaran produk asuransi dimulai dari mengenalkan produk ke calon nasabah, *follow up* bisnis, membina hubungan kerja yang baik dengan mitra bisnis

3. *Underwriting*

Bertanggung jawab atas proses penerbitan polis asuransi, yang dimulai dari memeriksa kelengkapan berkas pengajuan, analisa risiko, proses akseptasi, proses penginputan di sistem dan penerbitan polis.

4. Klaim

Bertanggung jawab atas proses penyelesaian klaim dimulai dari menerima pelaporan awal klaim, menganalisa dan memeriksa kelengkapan berkas pengajuan klaim, membuat surat tambahan data jika ada debitur yang berkasnya belum lengkap, membuat surat penolakan jika debitur sudah berkali – kali di kirimkan surat permintaan tambahan data tetapi belum dipenuhi maka akan dikirimkan surat penolakan atau konfirmasi klaim, penyelesain fasilitas kredit.

5. Subrogasi

Bertanggung jawab atas pengumpulan hak subrogasi asuransi, seperti melakukan penagihan ke pihak tertanggung seperti melakukan penagihan klaim yang harus dibayarkan.

6. Keuangan Dan Umum

Bertanggung jawab dalam menginput kas operasional, kas bank dari RC, pajak bulanan dan tahunan, pelunasan piutang, penagihan premi, pembayaran klaim, pembayaran klaim KUR dan Non KUR, serta laporan keuangan.

7. Sekretaris

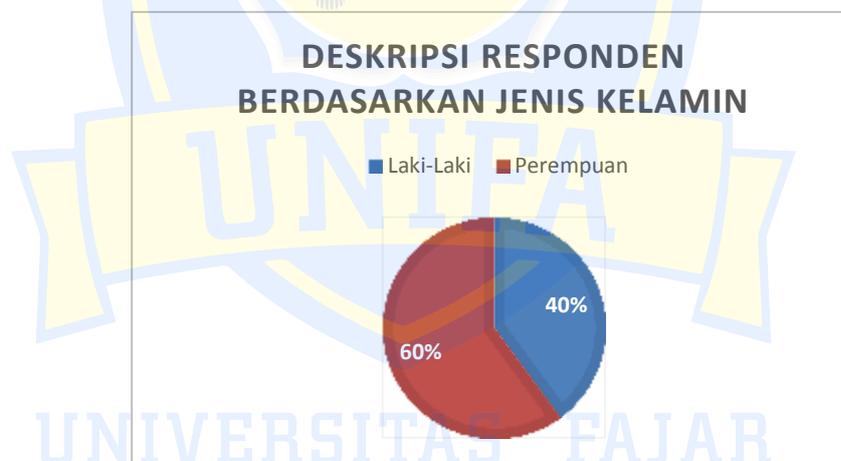
Bertanggung jawab dalam administrasi perusahaan, seperti pembuatan surat masuk dan keluar, pembukuan, serta arsip dokumen-dokumen perusahaan.

4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden yang dikelompokkan menurut latar belakang atau profil setiap responden yakni sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin terlihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, dengan jumlah responden

laki-laki sebanyak 12 orang (40%) dan perempuan sebanyak 18 orang (60%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin terlihat

p

a

d

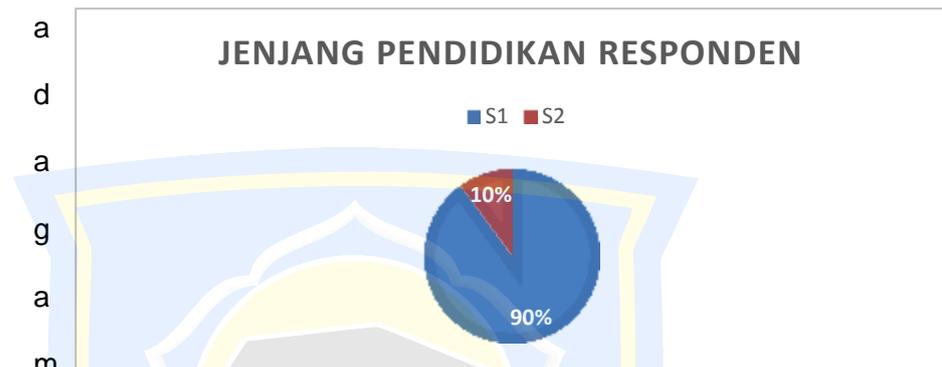
a

g

a

m

bar 4.3 berikut:



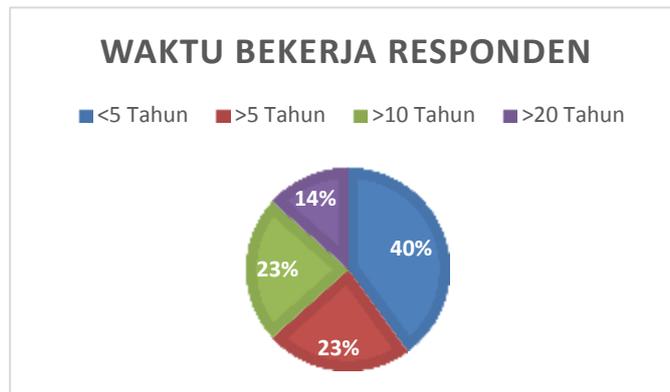
Gambar 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada gambar di atas dipaparkan jenjang pendidikan dari 30 responden, yang paling banyak adalah sarjana S1 dengan total 27 responden (90%), dan pada jenjang sarjana S2 sebanyak 3 responden (10%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada penelitian ini memiliki responden dengan waktu bekerja yang berbeda-beda, pada gambar di tampilan lama bekerja dari total 30 responden, waktu bekerja dibawah 5 tahun sebanyak 12 responden (40%), waktu bekerja diatas 5 tahun sebanyak 7 responden (23%), waktu bekerja diatas 10 tahun sebanyak 7 responden (23%), dan waktu bekerja di atas 20 tahun sebanyak 4 responden (14%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian dilauan dengan tujuan untuk melihat masing-masing penjelasan variabel berdasarkan hasil jawaban responden dalam mengisi lembar kuesioner yang digunakan.

a. Variabel *Work From Home*

Variabel *Work From Home* memberikan deskripsi penelitian berupa gambaran perusahaan dalam menjalankan sistem *Work From Home*. Gambaran tentang variabel *Work From Home* dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3

D

e

s

k

r

i

p

s

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	3.3	3.3	3.3
TS	5	16.7	16.7	20.0
CS	12	40.0	40.0	60.0
S	10	33.3	33.3	93.3
SS	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

i Frekuensi Bobot Jawaban Variabel *Work From Home*

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	3.3	3.3	3.3
TS	9	30.0	30.0	33.3
CS	8	26.7	26.7	60.0
S	10	33.3	33.3	93.3
SS	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	6	20.0	20.0	20.0
S	20	66.7	66.7	86.7
SS	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3.3	3.3	3.3
CS	7	23.3	23.3	26.7
Valid S	16	53.3	53.3	80.0
SS	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13.3	13.3	13.3
CS	6	20.0	20.0	33.3
Valid S	15	50.0	50.0	83.3
SS	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	10.0	10.0	10.0
CS	2	6.7	6.7	16.7
Valid S	15	50.0	50.0	66.7
SS	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	6.7	6.7	6.7
CS	3	10.0	10.0	16.7
Valid S	14	46.7	46.7	63.3
SS	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	6.7	6.7	6.7
CS	12	40.0	40.0	46.7
Valid S	13	43.3	43.3	90.0
SS	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	23.3	23.3	23.3
CS	17	56.7	56.7	80.0
Valid S	5	16.7	16.7	96.7
SS	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	8	26.7	26.7	26.7
CS	14	46.7	46.7	73.3
Valid S	7	23.3	23.3	96.7
SS	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.4
Indikator Variabel *Work From Home*

S

Statistics

	X.1	X.2	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	TOTAL _X
Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.23	3.10	3.93	3.90	3.70	4.07	4.13	3.57	3.00	3.03	42.10

Data diolah peneliti (2022)

Pada tabel terlihat bahwa rata-rata nilai indikator dari 30 responden, pada indikator yang kesembilan merupakan indikator kesehatan dan keseimbangan kerja, indikator ini memiliki kontribusi terbesar dalam variabel *Work From Home* yaitu sebesar 4,13. Hal ini berarti bagi karyawan kesehatan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan, yang juga berarti kesehatan karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dengan sistem *Work From Home* karyawan dapat menjaga kesehatan untuk terhindar dari paparan virus covid-19 sehingga dapat menjaga kinerja mereka dalam bekerja.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipandang sebagai sebuah proses dalam mencapai hasil pekerjaan. Secara umum kinerja merupakan suatu spesifik target yang ingin dicapai karyawan dalam sebuah perusahaan. Gambaran tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis rata-rata nilai indikator pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL _Y
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.97	3.83	3.83	3.80	3.97	3.93	3.87	4.10	31.30

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dalam tabel, sangat terlihat bahwa penunjuk tanggung jawab kerja adalah penanda yang memiliki komitmen paling besar terhadap variabel eksekusi pekerja dengan nilai 4,10 yang merupakan nilai tipikal paling penting dari setiap penunjuk saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi representatif dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya dalam keadaan yang berbeda. Pandangan ini tentunya memberikan kontribusi positif bagi organisasi, hal ini menunjukkan bahwa para pekerja PT. Askrindo Kantor Cabang Makassar memiliki perhatian terhadap tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan untuk memberdayakan presentasi mereka lebih unggul.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Teknik uji validitas yang dilakukan adalah melihat nilai dari korelasi person product moment. Instrumen penelitian yang digunakan

dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Data uji validitas ialah seperti dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel *Work From Home* (X)

Variabel <i>Work From Home</i> (X)	r hitung	r tabel	Ket
X.1	0.536	0.361	Valid
X.2	0.592	0.361	Valid
X.3	-0.136	0.361	Tidak Valid
X.4	0.005	0.361	Tidak Valid
X.5	0.532	0.361	Valid
X.6	0.503	0.361	Valid
X.7	0.828	0.361	Valid
X.8	0.726	0.361	Valid
X.9	0.650	0.361	Valid
X.10	0.429	0.361	Valid
X.11	0.539	0.361	Valid
X.12	0.642	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada tabel hasil uji validitas diatas, terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid. Kedua item tersebut merupakan item pernyataan pada indikator gangguan stress, pada indikator gangguan stress ini hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.3 yang menunjukkan data bahwa jawaban responden pada item pernyataan ketiga paling banyak menyatakan cukup setuju bahwa WFH membuat karyawan mengalami stress saat bekerja, dan pada item pernyataan keempat jawaban responden paling banyak menyatakan setuju bahwa WFH membuat

karyawan tidak fokus bekerja karena adanya berbagai distraksi saat bekerja. Dari hasil-hasil tersebut menggambarkan bahwa jawaban responden didominasi oleh perempuan sebagai sampel yang artinya perempuan akan lebih mengalami gangguan stress saat bekerja dengan sistem kerja *Work From Home* dikarenakan banyaknya gangguan atau distraksi dari lingkungan tempat melakukan pekerjaan dirumah atau maupun dari keluarga. Oleh karena kedua item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pada penelitian ini item tersebut tidak digunakan untuk melakukan uji data selanjutnya. Hasil olah data sesudah dua item pernyataan yang tidak valid dikeluarkan, ialah seperti dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel *Work From Home*

Variabel <i>Work From Home</i> (X)	r hitung	r tabel	Ket
X.1	0.536	0.361	Valid
X.2	0.592	0.361	Valid
X.5	0.532	0.361	Valid
X.6	0.503	0.361	Valid
X.7	0.828	0.361	Valid
X.8	0.726	0.361	Valid
X.9	0.650	0.361	Valid
X.10	0.429	0.361	Valid
X.11	0.539	0.361	Valid
X.12	0.642	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r hitung	r tabel	Ket
Y.1	0.766	0.361	Valid
Y.2	0.712	0.361	Valid
Y.3	0.837	0.361	Valid
Y.4	0.739	0.361	Valid
Y.5	0.834	0.361	Valid
Y.6	0.745	0.361	Valid
Y.7	0.673	0.361	Valid
Y.8	0.696	0.361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada tabel hasil uji validitas diatas, semua item pernyataan dikatakan valid maka data tersebut bisa dipakai untuk uji data selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Prosedur yang digunakan untuk mensurvei kehandalan adalah *Cronbach Alpha*, dengan cara menyampaikan polling kepada responden, untuk menjadi perwakilan tertentu. Instrumen pemeriksaan seharusnya solid (dapat diandalkan), dengan asumsi bahwa alpha lebih menonjol dari 0,6. Konsekuensi dari uji kualitas yang tak tergoyahkan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

S u m b e r : D	Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis	Ket
		Cronbach		
	1. <i>Work From Home</i> (WFH)	0.829	0.60	Realiabel
	2. Kinerja Karyawan	0.884	0.60	Realiabel

ata diolah peneliti (2022)

Dari data hasil di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* semua item pernyataan diatas 0.60 (nilai > 0.60), maka kuesioner dinyatakan dapat digunakan.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Tahap selanjutnya jika telah melalui tahap uji validitas dan reliabelitas, maka analisis yang dilakukan selanjutnya adalah analisis uji asumsi klasik yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel independent maupun dependen berdistribusi normal atau tidak. Peneliti memakai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov test untuk uji data normalitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat seperti ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10279670
	Absolute	.179
Most Extreme Differences	Positive	.172
	Negative	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.293

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Output uji di atas memakai *standardized residual*, maka diperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebesar 0,293. Angka tersebut lebih tinggi dari nilai signifikansi 5% atau (0,05) atau signifikansi > 0,05. Sehingga hasil tersebut dikatakan data kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari data seperti berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	233.800	14	16.700	2.012	.096
Kinerja	Between	Linearity	79.107	1	79.107	9.531	.008
Karyawan *	Groups	Deviation from	154.693	13	11.899	1.434	.250
Work From		Linearity					
Home	Within	Groups	124.500	15	8.300		
	Total		358.300	29			

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Hasil uji linear diatas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $0,250 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara *Work From Home* dengan kinerja karyawan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel *Work From Home* sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil analisis regresi sederhana pada penelitian dapat ialah seperti berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.134	5.062		3.385	.002
Work From Home	.336	.119	.470	2.817	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas diketahui nilai Constant (a) sebesar 17,134, sedang nilai *Work From Home* (b / koefisien regresi) sebesar 0,336 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 17,134 + 0,336X$$

Berdasarkan hasil uji persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 17,134 mengandung arti apabila variabel *Work From Home* tidak mengalami perubahan atau nilainya konstant maka variabel Kinerja Karyawan tidak berubah sebesar 17,134.
2. Koefisien regresi sebesar 0,336 yang berarti setiap penambahan 1% variabel *Work From Home*, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,336. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah bernilai positif.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara variabel X dan variabel Y. Untuk mengetahui konsekuensi dari uji (R²) ialah seperti berikut:

Table 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.193	3.158

a. Predictors: (Constant), Work From Home

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel diatas menjelaskan besarnya korelasi atau hubungan (R²) yaitu sebesar 0,470. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,221 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y ialah sebesar 22,1%.

c. Uji T (Parsial)

Uji parsial pada penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Hasil uji parsial pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.14
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.134	5.062		3.385	.002
1 Work From Home	.336	.119	.470	2.817	.009

: a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work From Home (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. (Y).

2. Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t hitung sebesar $2,817 > 2,048$ nilai 2,048 didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2; 30-1-1)$$

$= (0,025; 28)$ dari hasil tersebut dapat dilihat pada distribusi nilai t tabel sebesar 2,048 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel sehingga dapat dikatakan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4.7 Pembahasan

Work From Home adalah pengaturan yang ditetapkan oleh otoritas publik sebagai bentuk pencegahan penularan Virus Covid-19 serta disisi lain penerapan sistem kerja ini dimaksudkan dengan tujuan

dimana perusahaan dapat tetap menjalankan kegiatan perusahaannya namun dengan mempertimbangkan kesehatan karyawan yang dimilikinya sehingga karyawannya dapat terhindar dari penyebaran virus sehingga kinerja karyawan dapat terjaga serta pencapaian tujuan perusahaan tetap dapat dilaksanakan meskipun dalam kondisi pandemi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), serta dengan uji parsial (Uji T) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21. Dari hasil uji- uji tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil nilai rata-rata atau mean masing-masing item pernyataan variabel *Work From Home* yaitu item pertama memperoleh nilai sebesar 3,23, item kedua memperoleh nilai 3,10, item kelima memperoleh nilai 3,93, item keenam memperoleh nilai 3,90, item ketujuh memperoleh nilai 3,70, item kedelapan memperoleh nilai 4,07, item kesembilan memperoleh nilai 4,13, item kesepuluh memperoleh nilai 3,57, item kesebelas memperoleh nilai 3,00, dan terakhir item duabelas memperoleh nilai 3,03. Dari hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu pada item pernyataan kesebelas pada indikator kreativitas dan produktifitas tinggi, yang dimana pada item pernyataan tersebut diperoleh data hasil jawaban responden lebih banyak menjawab cukup setuju serta tidak setuju bahwa *Work From Home* tidak

lebih membuat karyawan lebih produktif dan kreatif dalam bekerja. Selanjutnya nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada item pernyataan kesembilan yaitu pada indikator kesehatan dan keselamatan kerja merupakan indikator yang memberikan kontribusi besar dalam memengaruhi kinerja karyawan pada penelitian kali ini. Hal ini juga didasari bahwa bentuk kepedulian akan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan merupakan hal yang positif yang mampu membuat karyawan tetap kondusif dalam bekerja.

Pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil nilai rata-rata atau mean masing-masing item pernyataan yaitu pada item pernyataan pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97, pada item pernyataan kedua diperoleh nilai 3,83, item pernyataan ketiga diperoleh nilai 3,83, item pernyataan keempat diperoleh nilai 3,80, item pernyataan kelima diperoleh nilai 3,97, item pernyataan keenam diperoleh nilai 3,93, item pernyataan ketujuh diperoleh nilai 3,87, serta item pernyataan kedelapan diperoleh nilai 4,10. Dari hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata terendah ialah pada item pernyataan keempat yaitu pada indikator efektifitas, dimana hasil jawaban responden pada pernyataan ini memperoleh lebih banyak jawaban tidak setuju terkait pernyataan karyawan dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dari hal tersebut dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menghimbau seluruh karyawan agar dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya hasil nilai rata-rata tertinggi ialah pada item pernyataan kesepuluh yaitu pada indikator komitmen kerja. Indikator ini

memberikan kontribusi yang besar dengan nilai rata-rata 4,10 sehingga dari hal ini dapat disimpulkan komitmen kerja hal yang dipahami dan disepakati oleh seluruh karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar bahwa dalam situasi kondisi apapun karyawan melaksanakan pekerjaan mengingat komitmen kerja akan harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa *Work From Home* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitiannya Kurniawan (2021) menyatakan bahwa indikator lingkungan yang fleksibel paling mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana dengan *Work from Home* akan terciptanya ruang kerja yang lebih nyaman sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan hasil yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini ialah menunjukkan bahwa indikator Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan indikator yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yang artinya dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang terjaga dalam kondisi pandemi akan meningkatkan kinerja karyawan karena terhindar dari penyebaran virus Covid-19.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tambunan (2021) bahwa bentuk penghargaan kepada pekerja bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kesejahteraan yang representatif yang paling penting serta sebagai bentuk kepedulian yang tinggi, mengingat SDM organisasi dalam keadaan apapun harus dikendalikan untuk mencapai tujuan. Tanpa karyawan aktivitas perusahaan akan lumpuh yang mengganggu

administrasi sehingga dapat membuat organisasi kerja merugi karena krisis virus Corona.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil serta pembahasan terkait Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Work From Home* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar.
2. Indikator *Work From Home* yang paling berpengaruh terhadap kinerja ialah indikator Kesehatan dan keselamatan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

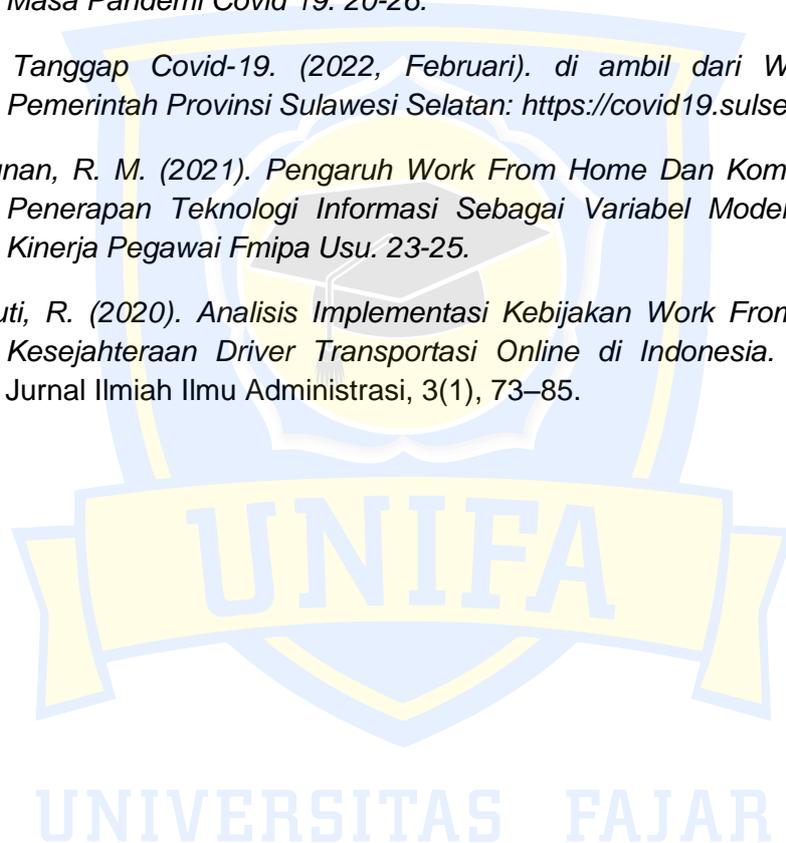
1. Bagi pihak PT. Asuransi Kredit Indonesia Kantor Cabang Makassar tetap pertahankan bahkan meningkatkan kinerja saat menerapkan sistem *Work From Home* agar mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mempunyai lebih banyak sampel penelitian untuk memperkecil terjadinya data yang tidak valid.

DAFTAR PUSTAKA

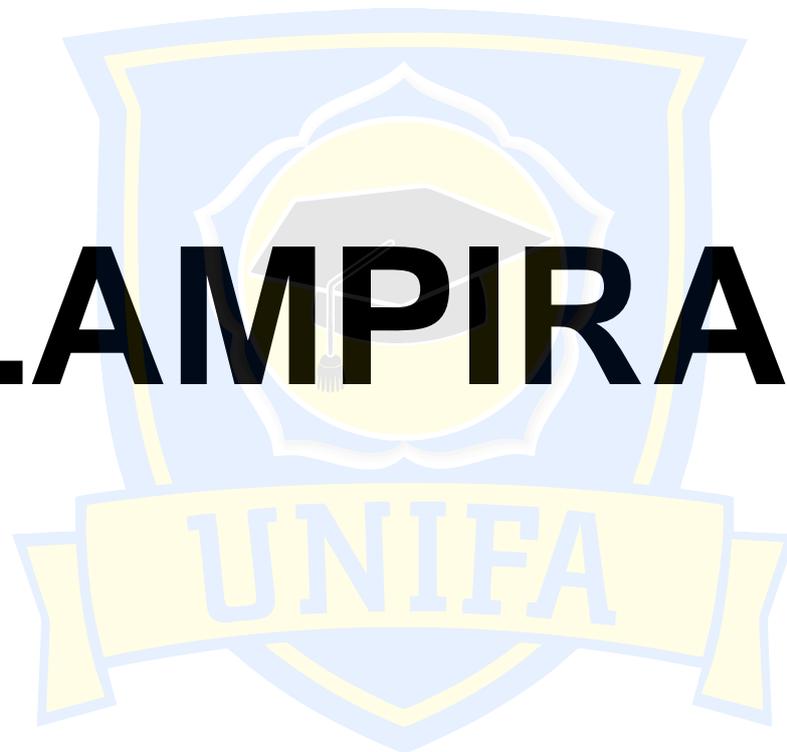
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Ahmad. (2021). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. Retrieved from Gamedia Blog: <https://www.gamedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Alimuddin, I. K. (2021). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN*. YUME : *Journal of Management*, Volume 4 Issue 2 (2021) , 323-331. doi:10.37531/yume.vxix.333
- Alimuddin, I. K. (2021). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN*. 323-332.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). *Work life Balance and Working from home*. *Social Policy and Society*, 223–233. (<https://doi.org/10.1017/s14747464001733>)
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. PT.Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Infeksiemerging. (2022, Februari). di ambil dari Website Resmi <https://infeksiemerging.kemkes.go.id/dashboard/covid-19>
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021, Mei Rabu). di ambil dari Website Resmi <https://www.kemkes.go.id/article/view/21050500003/virus-corona-varian-baru-b-117-b-1351-b-1617-sudah-ada-di-indonesia.html>
- Kelvin & Christopher Khomali. 2021. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam*. (Online). Vol. 13, No. 2 (<http://jurnal.untirta.ac.id>)
- Kurniawan, D. (2021). *Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang*.
- Lian, D. B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Cv.Amanah.
- Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah. (2022). *Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajakdi Kpp Pratama Lubuk Pakam*. 32-37.

- Mangkunegara, A. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matondang, D. K. (2021). *Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara*.
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru*. *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2 – Juni 2020, 126-150.
- Nasution, I., Zuhendry, & Raina Rosanti. (2020). *Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp*. 9-13.
- Noviani, D. M. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu*. *Jurnal Syntax Admiration* Vol. 2 No. 11 November 2021 p-ISSN : 2722-7782 e-ISSN : 2722-5356 Sosial Teknik, 2037-2048.
- Pujianti, N. A. (2021). *Pengaruh Manajemen Stres Dalam Sistem Kerja Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau*. Kota Batam Kepulauan Riau: UIN Siska Riau.
- Puspitasari, I. D. (2021). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*. Ambon.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress (Vol. Cetakan 1)*. Sidoarjo: Zifanna Jawara.
- Rokhani, C. T. (2020). *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19*. *Edupsycouns Journal*, Volume 2 Nomor 1 (2020), \$24. doi:ISSN Online : 2716-4446
- Rosyadah, D. M., & Sulaeman, E. (2022). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Unsika Di Masa Pandemi Covid-19*. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol 9 No 2, 532-536. doi:e-ISSN: 2550-0813, p-ISSN: 2541-657X
- Sayuda, Nabil Patria. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Back Office PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara*. (Online). Vol. 9, No. 2 (<http://jimfeb.ub.ac.id>).

- Simarmata, R. M. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktifitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, VOL 02 NO 01, 73-82. doi:E-ISSN 2686 5661
- Sugiyono, (2003) *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, hal 107
- Sugiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto. (2021). *Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Produktifitas Dan Kinerja Karyawan*. 1-17.
- Sulastri, L. (2021). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19*. 20-26.
- Sulsel Tanggap Covid-19. (2022, Februari). di ambil dari Website Resmi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan: <https://covid19.sulselprov.go.id/>
- Tambunan, R. M. (2021). *Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu*. 23-25.
- WD Tuti, R. (2020). *Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kesejahteraan Driver Transportasi Online di Indonesia*. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 73–85.



LAMPIRAN



UNIVERSITAS FAJAR

Lampiran 1**BIODATA PENELITI****Identitas Diri**

Nama : Frisca Shely Angela Korban

Tempat,Tanggal Lahir: Palu, 22 Januari 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl.Tamangapa Perumahan Griya Antang Harapan

Telepon : 085656857459

Makassar, 14 Maret 2022

UNIVERSITAS FAJAR

Frisca Shely Angela Korban

Lampiran 2**KUESIONER****ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI
KREDIT INDONESIA KANTOR
CABANG MAKASSAR****PENGANTAR**

Dalam rangka memenuhi tugas akhir jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar, bersama ini dengan hormat saya meminta ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk menjadi responden dalam penelitian saya.

Diharapkan sebagai responden dipercaya akan benar-benar ingin memberikan tanggapan yang objektif akan setiap pertanyaan dalam survei ini. Tanggapan responden merupakan data yang sangat penting untuk kemajuan pemeriksaan ini, oleh karena itu saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk menyelesaikan survei ini.

Makassar, 7 April 2022

Hormat saya,

Frisca Shely Angela Korban

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA/ Sederajat D3 S1 S2
5. Masa Kerja : tahun
6. Jabatan :
7. Bagian/Devisi :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda (√) pada artikulasi yang paling sesuai dengan sudut pandang Anda di dalam peti yang diberi:

Keterangan:

No	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Cukup Setuju	CS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Work From Home

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Lingkungan Kerja Flexibel						
1.	WFH menciptakan lingkungan kerja karyawan lebih nyaman					
2.	WFH membuat karyawan lebih fleksibel dalam bekerja					
Gangguan Stress						
1.	WFH membuat karyawan mengalami stress saat bekerja					
2.	WFH membuat karyawan tidak fokus bekerja karena adanya berbagai distraksi saat bekerja					
Kedekatan Dengan keluarga						
1.	WFH dapat membangun hubungan karyawan dengan keluarga baik					
2.	WFH membuat karyawan lebih mudah mengawasi anggota keluarga					
Waktu Perjalanan						
1.	WFH mengefisienkan durasi karena karyawan tidak perlu ke kantor					
2.	WFH mengurangi biaya transportasi karyawan dari rumah ke kantor.					
Kesehatan dan Keseimbangan Kerja						
1.	WFH membuat karyawan dan rekan kerja karyawan aman bekerja karena terhindar dari penyebaran virus COVID-19.					
2.	WFH membuat terciptanya keseimbangan kehidupan antara kerja dan kehidupan pribadi					

Kreativitas dan Produktivitas Tinggi					
1.	WFH membuat karyawan lebih produktif dan kreatif dalam bekerja.				
2.	WFH membuat karyawan dapat menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja				

Sumber: Kurniawan (2021) *modifikasi

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh perkiraan, hati-hati dan lengkap.					
2.	Karyawan dapat mencapai pedoman mutu kerja yang ditetapkan oleh organisasi dengan baik.					
Kuantitas						
1.	Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang dihasilkan perwakilan sesuai dengan asumsi organisasi.					
2.	Fokus kerja organisasi dapat diselesaikan oleh perwakilan dan memuaskan mereka dengan tepat dan hati-hati.					
Ketepatan Waktu						
1.	Perwakilan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan oleh organisasi.					
Efektivitas						
1.	Karyawan bisa memaksimalkan aset organisasi selama mengurus pekerjaan.					

	Kemandirian					
1.	Karyawan dapat mengerjakan tugasnya sendiri dalam bekerja.					
	Komitmen Kerja					
1.	Karyawan tau akan komitmen dalam bekerja merupakan kewajiban karyawan dilakukan dalam bekerja.					

Sumber: Kurniawan (2021) *modifikasi



X1	Pearson Correlation	.695**	.632**	.000	-.061	.203	.154	.432*	.240	1	.804**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	1.000	.748	.282	.418	.017	.202		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.673**	.617**	.078	.006	.293	.279	.439*	.079	.804**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.682	.976	.116	.136	.015	.678	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.536**	.592**	.532**	.503**	.828**	.726**	.650**	.429*	.539**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.005	.000	.000	.000	.018	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Mean Variabel *Work From Home*

Statistics

	X.1	X.2	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	TOTAL _X
Valid N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.23	3.10	3.93	3.90	3.70	4.07	4.13	3.57	3.00	3.03	42.10

Hasil Uji Realibilitas Variabel *Work From Home*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

Hasil Uji Pearson Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL_Y
Y.1	1	.759**	.539**	.443*	.537**	.512**	.418*	.562**	.766**

	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.014	.002	.004	.022	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson	.759**	1	.567**	.364*	.405*	.474**	.379*	.481**	.712**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.048	.026	.008	.039	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson	.539**	.567**	1	.815**	.647**	.425*	.544**	.431*	.837**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.000	.019	.002	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson	.443*	.364*	.815**	1	.612**	.347	.524**	.207	.739**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.014	.048	.000		.000	.060	.003	.273	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson	.537**	.405*	.647**	.612**	1	.783**	.478**	.471**	.834**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.000	.000		.000	.008	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson	.512**	.474**	.425*	.347	.783**	1	.258	.639**	.745**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.019	.060	.000		.169	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson	.418*	.379*	.544**	.524**	.478**	.258	1	.437*	.673**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.022	.039	.002	.003	.008	.169		.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson	.562**	.481**	.431*	.207	.471**	.639**	.437*	1	.696**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.017	.273	.009	.000	.016		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TAL _Y	Pearson	.766**	.712**	.837**	.739**	.834**	.745**	.673**	.696**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Mean Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL _Y
Valid N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.97	3.83	3.83	3.80	3.97	3.93	3.87	4.10	31.30

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10279670
	Absolute	.179
Most Extreme Differences	Positive	.172
	Negative	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.293

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Work From Home	(Combined)		233.800	14	16.700	2.012	.096
	Between Groups	Linearity	79.107	1	79.107	9.531	.008
		Deviation from Linearity	154.693	13	11.899	1.434	.250
		Within Groups	124.500	15	8.300		
		Total	358.300	29			

Hasil Uji Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work From Home ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.134	5.062		3.385	.002
	Work From Home	.336	.119	.470	2.817	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.193	3.158

a. Predictors: (Constant), Work From Home

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.134	5.062		3.385	.002
Work From Home	.336	.119	.470	2.817	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5

Tabel Distribusi -t

cum. prob	t _{.50}	t _{.75}	t _{.80}	t _{.85}	t _{.90}	t _{.95}	t _{.975}	t _{.99}	t _{.995}	t _{.999}	t _{.9995}
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Lampiran 6

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 7

Dokumentasi

