

LAMPIRAN

Lampiran 1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Work From Home dan Kinerja Karyawan</i>				
1	Abdullah et al., (2022)	<i>The Effect of Work From Home (WFH) On Employee Performance At Agricultural Department of Enrekang District</i>	Metode analisis Regresi Linear Sederhana dan Statistik Deskriptif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima.
2	Thamrin et al., (2022)	<i>The Impact of Work From Home (Wfh) During Covid-19 Pandemic Period On Job Expectations: The Case Of The State Civil Apparatus</i>	Metode <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa WFH sangat berdampak secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3	Chaudhry et al., (2021)	<i>Work From Home and Employees' Performance During Covid19 Outbreak: Role of Time and Communication Cultures</i>	Metode <i>Structural Equation Model</i> (SEM), AMOS	WFH memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan akan dapat bekerja dalam jam kerja yang lebih fleksibel.
4	Onyemaechi et al., (2018)	<i>Impact of Telecommuting on Employees' Performance: A Focus on Telecommunication Out-Fits in Owerri, Imo State</i>	Teknik yang digunakan untuk menganalisis adalah statistik deskriptif dan koefisien korelasi rank spearman	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa WFH atau <i>telecommuting</i> berdampak pada kinerja karyawan.
5	Patanjali dan Bhatta (2022)	<i>Work from Home During the Pandemic: The Impact of Organizational Factors on the Productivity of Employees in the IT Industry</i>	KMO, Bartlett, Varimax Rotatiom, Kaiser Method dan Cronbach Alpha	Produktivitas karyawan meningkat saat melakukan WFH karena karyawan dapat memanfaatkan waktu dalam perjalanan ke kantor.

6	Choukir <i>et al.</i> , (2022)	<i>Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic</i>	<i>Structural Equations Modeling (SEM)</i>	WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui persepsi dan sikap.
7	Hakim dan Subagja (2021)	<i>Influence of Work From Home Policies and Performance Allowance on Employee Performance at The Directorate General of Administration of The Ministry of Home Affairs Indonesia</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi	Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kebijakan WFH, tunjangan kinerja berpengaruh positif, kuat serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Mardianah <i>et al.</i> , (2020)	<i>Empirical Study of the Impact of Work From Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance</i>	Metode <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	<i>Work from home</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dukungan atasan sedangkan dukungan atasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dukungan atasan tidak dapat memediasi hubungan antara pekerjaan.
9	Fitrian <i>et al.</i> , (2021)	<i>The effects of work from home and job characteristics on performance in a Indonesia regional government agency: A mediating role of motivation</i>	Metode <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Penelitian ini memiliki hasil bahwa WFH dan karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Hasil juga menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai mediator.
10	De Tiroina dan Sulaiman (2021)	<i>The Effect of Work From Home During The Covid-19 Pandemic On</i>	Metode <i>Structural</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa WFH berpengaruh

		<i>Work-Life Balance And Its Impact On Employee Performance Of faceh Communication, Informatics And Encoding Office</i>	<i>Equation Model (SEM)</i>	signifikan terhadap kinerja pegawai dan <i>work life balance</i> . Lalu WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui <i>work life balance</i> .
11	Magdalena et al., (2020)	<i>The Increasing of Women Employees Performance on Work From Home And Work Life Balance In Covid 19 Pandemic Era</i>	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Path Analysis</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita PT Perkebunan Nusantara VII dan <i>work life balance</i> memoderasi pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan wanita secara signifikan.
Beban Kerja dan Kinerja Karyawan				
12	Adrianto et al., (2020)	<i>The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction And Performance of Pt Gema Soerya Samodra</i>	Metode analisis <i>partial least square (PLS)</i> dengan menggunakan program PLS Smart.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan serta motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan.
13	Ashar et al., (2021)	<i>The effect of workload on performance through time management and work stress of educators</i>	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Path Analysis</i>	Dalam penelitian ini menghasilkan pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen waktu, stres kerja, dan kinerja karyawan.
14	Cahyaningtyas dan Santosa (2021)	<i>The Impact of Competency, Workload, and Work Environment to Work Stress and The Employee Performance of Bank BJB S. Parman</i>	<i>Verification method</i> dengan alat analisis dalam bentuk validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan pengujian	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja dan kinerja.

			hipotesis uji t dan uji F (analisis regresi)	
15	Wisudawati dan Pratama (2021)	<i>The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Pitoy et al., (2021)	<i>Effect of Workload, Work Competency, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Beban Kerja, Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
17	Kaope dan Sundari (2021)	<i>The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan:
18	Ginting et al., (2021)	<i>Effect of Motivation, Work Environment and Workload on Employee Performance at PT. Benua Penta Global Medan</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Motivasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Aljupri dan Oktafien (2021)	<i>Effect of Workload and Organizational Communication on Employee Performance of PT. Abasando Prima Indonesia</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil analisis verifikasi menyatakan hipotesis parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan komunikasi organisasi berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan menyatakan beban kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
<i>Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan</i>				
20	Putri <i>et al.</i> , (2019)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline</i>	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh disiplin kerja.
21	Supriyanto <i>et al.</i> , (2020)	<i>Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline</i>	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
22	Burbar (2021)	<i>The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine</i>	Metode analisis yang digunakan adalah analisis tabulasi silang (<i>Crosstabs</i>)	Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Ambarita <i>et al.</i> , (2022)	<i>The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance. Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya</i>	Metode <i>Structural Equation Model</i> (SEM), AMOS	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi mampu memediasi <i>self-efficacy</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja,

				sehingga berpengaruh positif dan signifikan.
24	Magito (2020)	<i>The Effect of Compensation and Work Environment to Employee Performance of Pt ASS</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
25	Menuh et al., (2022)	<i>Analysis of the Work Environment and Work Stress its Implications on Employee Performance</i>	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
26	Sawir et al., (2021)	<i>The Effect of Stress, Work Environment and Work Engagement on Employee Performance</i>	Metode <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>work engagement</i> berhubungan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan kinerja pegawai. Demikian juga dengan peran <i>work engagement</i> sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.
27	Hanheide et al., (2021)	<i>The influence of employee competencies and work environment on employee performance mediated</i>	Metode <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja

		<i>by organizational culture</i>		terhadap kinerja pegawai serta terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap budaya organisasi.
--	--	----------------------------------	--	--

Lampiran 2

Definisi Operasional Variabel

Work From Home (Choukir <i>et al.</i> , 2022)		
Sikap Karyawan		
1	<i>I like the work flexibility most about WFH.</i>	Fleksibilitas kerja adalah hal yang paling saya sukai saat WFH
2	<i>I like the lack of structure least about WFH.</i>	Jobdesk yang saya terima pada saat WFH terstruktur dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya
3	<i>I would prefer working WFH rather than working from office</i>	Saya lebih menyukai bekerja WFH daripada di kantor
Persepsi Karyawan		
4	<i>I feel my energy is more emotionally drained when i'm at office than WFH</i>	Saya merasa energi saya lebih terkuras secara emosional saat bekerja di kantor daripada WFH
5	<i>I feel used up at the end of the workday, getting up in the morning and having to face another day on the job</i>	Saya merasa lebih lelah di penghujung hari ketika bekerja di kantor dan harus bekerja kembali di kemudian hari dibandingkan saat WFH
6	<i>I feel burned out from my work more during work from office rather than WFH</i>	Saya merasa lebih jenuh dengan pekerjaan saya ketika saya bekerja di kantor dibanding saat WFH
7	<i>I feel frustrated by my job more during work from office rather than WFH</i>	Saya merasa lebih frustrasi dengan pekerjaan saya ketika saya bekerja di kantor dibanding saat WFH
8	<i>I feel I am working too hard on my job during work from office rather than WFH</i>	Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya saat bekerja di kantor dibanding saat WFH
Beban Kerja (Parulian dan Sutawijaya, 2020)		
Waktu Kerja		
1	<i>I feel that the working hours given during WFH are irregular</i>	Saya merasa jam kerja yang diberikan saat WFH tidak teratur
Target yang akan dicapai		
2	<i>The targets I have to achieve at work when WFH are too high</i>	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan ketika WFH terlalu tinggi
Kondisi psikologis		
3	<i>The workload given during WFH makes me even more frustrated</i>	Beban kerja yang diberikan saat WFH membuat saya semakin frustrasi
Lingkungan kerja (Choukir <i>et al.</i> , 2022)		
Dukungan teknis		

1	<i>I received technical support (network, login, server problems)</i>	Selama WFH saya mendapatkan bantuan teknis jika ada masalah dalam akses masuk ke dalam aplikasi kantor
Moneter		
2	<i>My expenses related to paid apps that I use for work and my laptop are covered by my company</i>	Pengeluaran saya terkait dengan aplikasi berbayar yang saya gunakan untuk bekerja dan laptop saya ditanggung oleh perusahaan saya
Hubungan karyawan		
3	<i>During WFH communication with related parties can be done easily online</i>	Selama WFH komunikasi dengan pihak terkait dapat dilakukan dengan mudah secara <i>online</i>
Kinerja karyawan (Choukir <i>et al.</i> , 2022)		
Produktivitas		
1	<i>I am more productive when WFH than in the office</i>	Saya lebih produktif ketika WFH daripada di kantor
Kuantitas		
2	<i>I achieve more targets when WFH than in the office</i>	Saya mencapai lebih banyak target ketika WFH daripada di kantor
Efektivitas		
3	<i>I am more effective when WFH than in the office</i>	Pekerjaan saya menjadi lebih efektif ketika saya WFH daripada di kantor
Ketepatan waktu		
4	<i>I am more efficient WFH than in the office.</i>	Pekerjaan saya menjadi lebih efisien saat WFH daripada di kantor
Kualitas		
5	<i>The quality of the outcomes is better when WFH than in my office</i>	Kualitas hasil atau luaran yang didapatkan pada saat WFH lebih baik dibanding saat di kantor
Kemandirian		
6	<i>I am more able to resolve problems when WFH than in the office</i>	Saya lebih bisa menyelesaikan masalah pada saat WFH daripada di kantor

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,
Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan, Saya Dian Nanda Putri Aspita mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Esa Unggul. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Work From Home, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**", maka saya mengharapkan ketersediaan Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Responden diharapkan mengisi kuesioner secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena hasil survei ini sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Jawaban yang anda berikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Saya mengucapkan terima kasih atas ketersediaan Saudara/i mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓)
3. Keterangan jawaban:
(1) STS : Sangat Tidak Setuju
(2) TS : Tidak Setuju
(3) N : Netral
(4) S : Setuju
(5) SS : Sangat Setuju
4. Jawaban Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya, untuk itu Saya mengharapkan jawaban yang sejujur-jujurnya

Data Responden

1. Jenis kelamin:
✓ Laki-laki
✓ Perempuan
2. Kategori Usia:
✓ 20 – 30 tahun
✓ 31 – 40 tahun
✓ > 40 tahun
3. Divisi Pekerjaan:
✓ Direktorat Bisnis

- ✓ Direktorat Operasi
 - ✓ Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko
 - ✓ Unit Submarine Business
4. Jarak tempuh tempat tinggal ke kantor:
- ✓ 1 – 10 km
 - ✓ 10 – 20 km
 - ✓ > 20 km
5. Lama bekerja:
- ✓ 2 – 4 tahun
 - ✓ 4 – 6 tahun
 - ✓ > 6 tahun
6. Apakah Anda mengalami kondisi bekerja secara *Work from Office (WFO)* saat pandemi *Covid-19*:
- ✓ Iya
 - ✓ Tidak
7. Apakah Anda mengalami kondisi bekerja secara *Work from Home (WFH)* saat pandemi *Covid-19*:
- ✓ Iya
 - ✓ Tidak

Lembar Kuesioner

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Fleksibilitas kerja adalah hal yang paling saya sukai saat WFH					
2	Jobdesk yang saya terima pada saat WFH terstruktur dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
3	Saya lebih menyukai bekerja WFH daripada di kantor					
4	Saya merasa energi saya lebih terkuras secara emosional saat bekerja di kantor daripada WFH					
5	Saya merasa lebih lelah di penghujung hari ketika bekerja di kantor dan harus bekerja kembali di kemudian hari dibandingkan saat WFH					
6	Saya merasa lebih jenuh dengan pekerjaan saya ketika saya bekerja di kantor dibanding saat WFH					

7	Saya merasa lebih frustrasi dengan pekerjaan saya ketika saya bekerja di kantor dibanding saat WFH					
8	Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya saat bekerja di kantor dibanding saat WFH					
9	Saya merasa jam kerja yang diberikan saat WFH tidak teratur					
10	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan ketika WFH terlalu tinggi					
11	Beban kerja yang diberikan saat WFH membuat saya semakin frustrasi					
12	Selama WFH saya mendapatkan bantuan teknis jika ada masalah dalam akses masuk ke dalam aplikasi kantor					
13	Pengeluaran saya terkait dengan aplikasi berbayar yang saya gunakan untuk bekerja dan laptop saya ditanggung oleh perusahaan saya					
14	Selama WFH komunikasi dengan pihak terkait dapat dilakukan dengan mudah secara online					
15	Saya lebih produktif ketika WFH daripada di kantor					
16	Saya mencapai lebih banyak target ketika WFH daripada di kantor					
17	Pekerjaan saya menjadi lebih efektif ketika saya WFH daripada di kantor					
18	Pekerjaan saya menjadi lebih efisien saat WFH daripada di kantor					
19	Kualitas hasil atau luaran yang didapatkan pada saat WFH lebih baik dibanding saat di kantor					
20	Saya lebih bisa menyelesaikan masalah pada saat WFH daripada di kantor					

Lampiran 4

Tabulasi Data

No	Work From Home (X1)									Beban Kerja (X2)			
	WFH1	WFH2	WFH3	WFH4	WFH5	WFH6	WFH7	WFH8	TWFH	BK1	BK2	BK3	TBK
1	5	4	5	5	5	3	4	5	36	4	4	5	13
2	5	5	5	3	4	5	5	5	37	4	4	5	13
3	5	4	3	3	3	2	2	3	25	4	4	4	12
4	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	4	11
5	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	9
6	5	5	5	3	3	3	3	3	30	3	3	4	10
7	3	4	2	2	3	3	2	2	21	3	4	3	10
8	4	3	4	2	4	4	2	4	27	4	4	4	12
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
10	3	3	2	2	2	2	2	2	18	3	3	4	10
11	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	5	4	13
12	3	3	4	2	4	4	3	2	25	3	1	3	7
13	3	4	3	2	2	2	2	2	20	4	2	4	10
14	5	5	5	2	4	2	2	2	27	2	4	2	8
15	5	4	4	4	5	3	4	4	33	3	4	4	11
16	5	4	3	3	4	4	3	3	29	4	4	4	12
17	5	5	3	3	2	3	1	2	24	5	4	5	14
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	4	10
19	4	4	2	3	3	4	4	3	27	4	4	4	12
20	5	3	4	2	4	5	2	5	30	4	5	5	14
21	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	5	5	15
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	12
25	5	4	2	3	4	3	3	4	28	3	2	5	10
26	5	4	5	3	5	4	5	5	36	3	4	5	12
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
28	5	5	4	4	5	5	3	5	36	5	4	5	14
29	4	4	4	5	4	3	4	2	30	5	4	4	13
30	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	4	4	12
31	4	4	4	3	2	4	3	4	28	4	2	4	10
32	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3	4	4	11
33	1	2	1	5	3	1	2	3	18	3	1	2	6
34	4	2	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	12
35	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	2	5	11
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
37	4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	5	13
38	2	2	3	1	5	2	4	1	20	4	4	3	11
39	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	4	4	12
40	4	3	4	3	4	3	5	3	29	3	4	4	11
41	4	3	3	2	2	2	2	2	20	4	2	4	10
42	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	13
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15

45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
46	5	4	4	3	4	3	3	3	29	4	4	4	12
47	5	5	5	4	4	4	4	3	34	5	1	4	10
48	5	3	5	3	4	2	3	2	27	4	3	4	11
49	5	4	4	3	4	3	3	3	29	4	4	4	12
50	5	4	5	3	5	4	4	5	35	2	2	1	5
51	5	5	5	5	5	4	3	3	35	3	3	3	9
52	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15
53	4	3	4	4	4	3	3	3	28	4	3	4	11
54	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	15
55	5	4	4	4	5	2	3	5	32	5	3	4	12
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
57	2	5	2	3	1	1	4	1	19	3	2	4	9
58	5	3	2	2	5	3	3	3	26	3	3	3	9
59	3	3	2	3	4	2	2	3	22	3	4	5	12
60	5	5	5	5	5	5	5	3	38	5	5	5	15
61	5	4	5	5	5	5	5	3	37	2	5	4	11
62	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	2	2	7
63	4	3	2	4	3	2	2	4	24	2	2	3	7
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	13
65	3	5	5	3	5	5	5	5	36	4	3	4	11
66	3	4	4	5	5	1	3	2	27	2	4	2	8
67	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
68	5	4	5	4	4	4	4	3	33	4	4	5	13
69	5	2	2	3	4	3	4	4	27	4	5	5	14
70	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	12
71	3	4	3	4	3	4	3	4	28	4	4	4	12
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
74	4	4	3	4	5	5	4	3	32	5	4	4	13
75	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	8
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12
77	4	5	5	5	4	5	3	4	35	5	3	5	13
78	5	5	3	3	3	3	3	4	29	5	4	4	13
79	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3	4	4	11
80	5	4	3	2	5	5	4	5	33	2	3	5	10
81	3	3	4	4	5	5	4	4	32	3	3	3	9
82	4	4	4	3	3	3	3	2	26	4	4	4	12
83	5	5	5	4	5	4	3	3	34	4	2	4	10
84	5	5	5	4	4	3	5	5	36	4	3	4	11
85	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	5	13
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
87	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	4	5	12
88	5	5	3	1	3	1	1	3	22	5	5	5	15
89	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	5	13
90	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	14
91	5	4	5	5	5	4	5	1	34	4	5	5	14
92	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	4	14
93	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	15

94	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	15
95	4	3	4	4	4	3	2	4	28	4	2	3	9
96	5	5	4	4	5	4	4	4	35	5	4	4	13
97	4	5	4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	14
98	4	5	5	4	4	5	4	5	36	5	5	5	15
99	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	5	4	13
100	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	15
101	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	4	4	11
102	4	4	5	4	4	5	4	4	34	3	4	4	11
103	5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	5	4	13
104	5	4	4	4	3	4	5	5	34	4	4	5	13
105	5	4	5	3	5	3	5	5	35	5	3	5	13
106	5	3	5	5	5	5	3	4	35	5	5	5	15
107	3	4	4	4	5	5	3	4	32	4	5	5	14
108	5	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	15
109	4	4	5	4	4	4	5	3	33	4	4	5	13
110	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	3	13
111	5	5	5	4	3	5	4	5	36	5	4	5	14
112	5	5	5	4	3	4	5	5	36	4	4	4	12
113	5	4	5	5	5	5	3	4	36	5	3	3	11
114	5	5	4	4	3	5	5	5	36	5	4	5	14
115	5	3	5	4	4	4	4	4	33	4	3	3	10
116	5	4	5	5	5	5	4	3	36	4	4	5	13
117	5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	5	4	13
118	4	3	5	5	5	4	5	5	36	4	5	5	14
119	4	4	5	5	4	4	5	5	36	5	4	4	13
120	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
121	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	14
122	5	3	5	5	5	5	3	5	36	5	3	3	11
123	5	4	5	5	5	5	3	5	37	5	4	5	14
124	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	14
125	3	4	4	4	5	4	5	4	33	5	5	5	15
126	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
127	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	4	14
128	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15
129	5	5	4	4	4	5	5	3	35	5	5	5	15
130	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
131	5	5	4	5	5	5	4	3	36	5	5	4	14
132	5	5	5	4	4	4	4	5	36	5	5	5	15
133	5	5	5	4	4	4	5	5	37	3	5	5	13
134	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4	4	3	11
135	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15
136	5	5	5	5	4	3	5	4	36	4	4	4	12
137	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	3	12
138	4	4	5	5	5	5	4	5	37	5	4	4	13
139	5	4	5	5	5	5	3	5	37	5	3	3	11

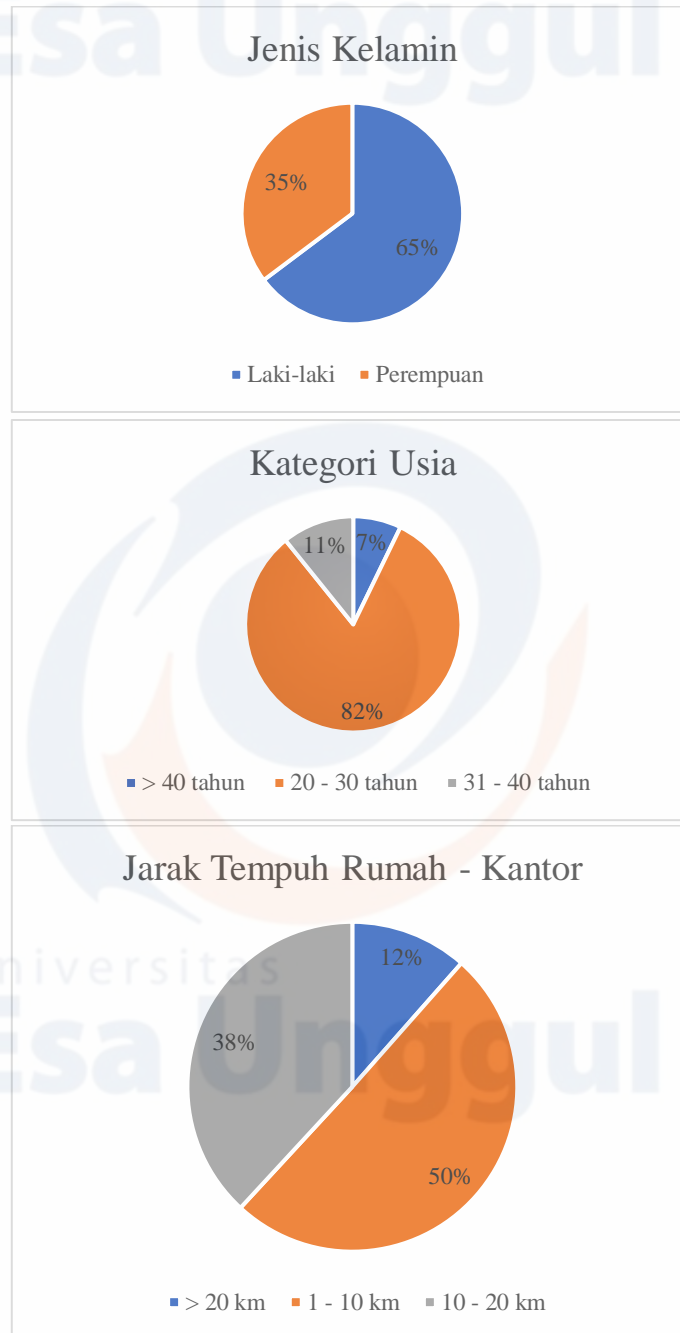
No	Lingkungan Kerja (X3)				Kinerja Karyawan (Y)							
	LK1	LK2	LK3	TLK	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TKK	
1	4	4	5	13	3	4	4	5	5	5	26	
2	4	4	5	13	5	5	4	4	4	4	26	
3	4	4	4	12	3	3	2	2	3	2	15	
4	3	4	4	11	4	4	4	4	4	3	23	
5	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	24	
6	3	3	4	10	4	4	4	4	3	3	22	
7	3	4	3	10	2	3	2	2	3	2	14	
8	4	4	4	12	3	3	3	3	4	4	20	
9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	
10	3	3	4	10	3	3	2	2	3	3	16	
11	4	5	4	13	5	5	5	5	5	5	30	
12	3	1	3	7	3	3	3	3	3	2	17	
13	4	2	4	10	2	2	2	2	2	2	12	
14	2	4	2	8	4	4	4	4	4	4	24	
15	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	22	
16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
17	5	4	5	14	3	2	3	3	2	3	16	
18	3	3	4	10	4	4	4	4	4	4	24	
19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
20	4	5	5	14	2	2	1	5	5	5	20	
21	5	5	5	15	5	4	4	5	5	4	27	
22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
23	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	
24	4	4	4	12	3	3	4	4	4	3	21	
25	3	2	5	10	3	3	3	3	4	3	19	
26	3	4	5	12	5	5	5	4	5	4	28	
27	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	
28	5	4	5	14	5	5	4	5	5	5	29	
29	5	4	4	13	3	4	4	4	3	2	20	
30	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
31	4	2	4	10	2	2	2	3	3	4	16	
32	3	4	4	11	3	3	3	2	4	3	18	
33	3	1	2	6	1	5	3	1	1	1	12	
34	4	4	4	12	3	4	3	3	4	4	21	
35	4	2	5	11	5	5	5	5	4	4	28	
36	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	
37	4	4	5	13	3	3	3	3	3	2	17	
38	4	4	3	11	3	5	1	1	5	1	16	
39	4	4	4	12	4	3	3	4	3	2	19	
40	3	4	4	11	4	3	3	3	3	3	19	
41	4	2	4	10	3	2	2	2	2	2	13	
42	4	4	5	13	5	4	3	4	4	5	25	
43	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	
44	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	
45	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	
46	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	18	
47	5	1	4	10	5	5	4	4	5	3	26	

48	4	3	4	11	4	3	4	4	4	4	23
49	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23
50	2	2	1	5	5	4	4	5	5	3	26
51	3	3	3	9	4	4	5	5	3	4	25
52	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
53	4	3	4	11	4	3	3	3	3	4	20
54	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
55	5	3	4	12	4	4	5	5	5	4	27
56	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
57	3	2	4	9	3	3	1	1	3	1	12
58	3	3	3	9	4	3	4	4	3	3	21
59	3	4	5	12	3	3	3	3	3	3	18
60	5	5	5	15	5	5	5	4	4	5	28
61	2	5	4	11	5	5	4	5	5	5	29
62	3	2	2	7	3	3	2	2	3	3	16
63	2	2	3	7	2	2	2	2	3	4	15
64	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	11	5	3	4	4	5	5	26
66	2	4	2	8	2	2	2	2	3	3	14
67	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	5	13	4	4	4	5	4	4	25
69	4	5	5	14	3	3	3	4	2	3	18
70	4	4	4	12	4	2	4	4	4	2	20
71	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	19
72	5	5	5	15	5	5	5	4	4	3	26
73	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
74	5	4	4	13	4	5	4	4	4	4	25
75	2	3	3	8	3	3	2	2	2	2	14
76	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
77	5	3	5	13	5	5	4	4	4	4	26
78	5	4	4	13	3	3	3	3	3	3	18
79	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	24
80	2	3	5	10	3	4	4	3	3	3	20
81	3	3	3	9	4	4	5	5	3	4	25
82	4	4	4	12	2	3	3	3	3	4	18
83	4	2	4	10	4	3	4	4	3	3	21
84	4	3	4	11	4	4	4	4	5	5	26
85	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	30
86	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
87	3	4	5	12	5	5	5	5	5	5	30
88	5	5	5	15	3	4	3	4	4	2	20
89	4	4	5	13	5	4	4	4	4	4	25
90	5	4	5	14	5	5	5	5	5	5	30
91	4	5	5	14	5	3	5	5	3	3	24
92	5	5	4	14	4	5	5	5	4	4	27
93	5	5	5	15	4	5	4	5	5	4	27
94	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
95	4	2	3	9	4	4	4	4	4	4	24
96	5	4	4	13	4	4	4	5	4	4	25

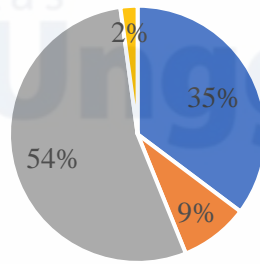
97	5	4	5	14	4	4	5	5	4	5	27
98	5	5	5	15	5	4	5	4	5	4	27
99	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	25
100	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
101	3	4	4	11	4	3	3	3	3	3	19
102	3	4	4	11	5	4	4	5	5	5	28
103	4	5	4	13	5	5	5	4	4	5	28
104	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	30
105	5	3	5	13	5	5	5	5	5	5	30
106	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
107	4	5	5	14	5	4	5	5	5	4	28
108	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
109	4	4	5	13	5	5	5	4	4	5	28
110	5	4	4	13	5	5	5	5	5	5	30
111	5	3	5	13	5	5	4	4	5	5	28
112	4	5	5	14	5	5	4	4	5	5	28
113	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
114	5	3	5	13	5	5	4	4	4	4	26
115	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
116	5	5	5	15	5	4	4	5	5	4	27
117	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
118	5	4	5	14	5	5	4	4	4	5	27
119	5	5	5	15	4	5	5	5	3	4	26
120	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
121	5	5	4	14	5	5	5	5	5	4	29
122	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
123	5	5	5	15	4	4	4	4	4	5	25
124	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
125	5	5	5	15	4	4	5	5	3	5	26
126	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
127	5	4	4	13	5	5	5	4	5	3	27
128	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
129	4	5	5	14	4	4	4	5	5	4	26
130	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
131	5	4	4	13	5	5	5	5	4	5	29
132	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
133	4	4	5	13	5	5	4	4	5	4	27
134	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	29
135	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
136	5	5	3	13	5	5	5	5	5	4	29
137	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30
138	5	5	5	15	4	4	4	5	5	5	27
139	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 5

Grafik Karakteristik Responden

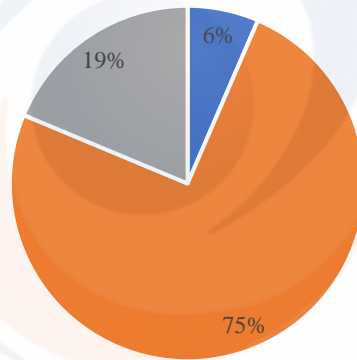


Divisi Pekerjaan



- Direktorat Bisnis
- Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko
- Direktorat Operasi
- Unit Submarine Business

Lama Bekerja



- > 6 tahun
- 2 - 4 tahun
- 4 - 6 tahun

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas *Work From Home*

		Correlations								
		WFH1	WFH2	WFH3	WFH4	WFH5	WFH6	WFH7	WFH8	TWFH
WFH1	Pearson Correlation	1	.467**	.559**	.326**	.407**	.445**	.342**	.466**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH2	Pearson Correlation	.467**	1	.439**	.322**	.146	.372**	.372**	.289**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.087	.000	.000	.001	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH3	Pearson Correlation	.559**	.439**	1	.584**	.581**	.615**	.574**	.492**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH4	Pearson Correlation	.326**	.322**	.584**	1	.546**	.573**	.575**	.478**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH5	Pearson Correlation	.407**	.146	.581**	.546**	1	.556**	.500**	.450**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH6	Pearson Correlation	.445**	.372**	.615**	.573**	.556**	1	.597**	.623**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH7	Pearson Correlation	.342**	.372**	.574**	.575**	.500**	.597**	1	.509**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
WFH8	Pearson Correlation	.466**	.289**	.492**	.478**	.450**	.623**	.509**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
TWFH	Pearson Correlation	.663**	.557**	.822**	.758**	.715**	.827**	.773**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

No	Variabel	PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	KRITERIA
1	Work From Home	Fleksibilitas kerja adalah hal yang paling saya sukai saat WFH	0,633	0,1666	Valid
2		Jobdesk yang saya terima pada saat WFH terstruktur dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	0,557	0,1666	Valid
3		Saya lebih menyukai bekerja WFH daripada di kantor	0,822	0,1666	Valid
4		Saya merasa energi saya lebih terkuras secara emosional saat bekerja di kantor daripada WFH	0,758	0,1666	Valid
5		Saya merasa lebih lelah di penghujung hari ketika bekerja di kantor dan harus bekerja kembali di kemudian hari dibandingkan saat WFH	0,715	0,1666	Valid
6		Saya merasa lebih jenuh dengan pekerjaan saya ketika saya bekerja di kantor dibanding saat WFH	0,827	0,1666	Valid
7		Saya merasa lebih frustrasi dengan pekerjaan saya ketika saya bekerja di kantor dibanding saat WFH	0,773	0,1666	Valid
8		Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya saat bekerja di kantor dibanding saat WFH	0,745	0,1666	Valid
9	Beban Kerja	Saya merasa jam kerja yang diberikan saat WFH tidak teratur	0,793	0,1666	Valid
10		Target yang harus saya capai dalam pekerjaan ketika WFH terlalu tinggi	0,828	0,1666	Valid
11		Beban kerja yang diberikan saat WFH membuat saya semakin frustrasi	0,821	0,1666	Valid
12	Lingkungan Kerja	Selama WFH saya mendapatkan bantuan teknis jika ada masalah dalam akses masuk ke dalam aplikasi kantor	0,839	0,1666	Valid
13		Pengeluaran saya terkait dengan aplikasi berbayar yang saya gunakan untuk bekerja dan laptop saya ditanggung oleh perusahaan saya	0,841	0,1666	Valid
14		Selama WFH komunikasi dengan pihak terkait dapat dilakukan dengan mudah secara online	0,847	0,1666	Valid
15	Kinerja Karyawan	Saya lebih produktif ketika WFH daripada di kantor	0,892	0,1666	Valid
16		Saya mencapai lebih banyak target ketika WFH daripada di kantor	0,836	0,1666	Valid
17		Pekerjaan saya menjadi lebih efektif ketika saya WFH daripada di kantor	0,899	0,1666	Valid
18		Pekerjaan saya menjadi lebih efisien saat WFH daripada di kantor	0,899	0,1666	Valid
19		Kualitas hasil atau luaran yang didapatkan pada saat WFH lebih baik dibanding saat di kantor	0,841	0,1666	Valid
20		Saya lebih bisa menyelesaikan masalah pada saat WFH daripada di kantor	0,844	0,1666	Valid

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

		Correlations			
		BK1	BK2	BK3	TBK
BK1	Pearson Correlation	1	.446**	.516**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139
BK2	Pearson Correlation	.446**	1	.525**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139
BK3	Pearson Correlation	.516**	.525**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139
TBK	Pearson Correlation	.793**	.828**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139

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

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations			
		LK1	LK2	LK3	TLK
LK1	Pearson Correlation	1	.512**	.627**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139
LK2	Pearson Correlation	.512**	1	.559**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139
LK3	Pearson Correlation	.627**	.559**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139
TLK	Pearson Correlation	.839**	.841**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TKK
KK1	Pearson Correlation	1	.741**	.796**	.745**	.728**	.655**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
KK2	Pearson Correlation	.741**	1	.755**	.623**	.676**	.590**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
KK3	Pearson Correlation	.796**	.755**	1	.842**	.604**	.679**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
KK4	Pearson Correlation	.745**	.623**	.842**	1	.702**	.754**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
KK5	Pearson Correlation	.728**	.676**	.604**	.702**	1	.696**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
KK6	Pearson Correlation	.655**	.590**	.679**	.754**	.696**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139
TKK	Pearson Correlation	.892**	.836**	.899**	.899**	.841**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139

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

Hasil Uji Reliabilitas *Work From Home*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	3

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	3

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	6

No	Variabel	CRONBACH ALPHA HITUNG	CRONBACH ALPHA MINIMUM	KRITERIA
1	<i>Work From Home</i>	0,879	0,7	Valid
2	Beban Kerja	0,742	0,7	Valid
3	Lingkungan Kerja	0,789	0,7	Valid
4	Kinerja Karyawan	0,935	0,7	Valid

Lampiran 7

Hasil Uji Deskriptif Statistik

Hasil Deskriptif Statistik Seluruh Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFH1	139	1	5	4.40	.823
WFH2	139	2	5	4.09	.807
WFH3	139	1	5	4.21	.967
WFH4	139	1	5	3.95	.995
WFH5	139	1	5	4.19	.897
WFH6	139	1	5	3.96	1.076
WFH7	139	1	5	3.88	1.053
WFH8	139	1	5	3.86	1.051
BK1	139	2	5	4.09	.876
BK2	139	1	5	3.94	.998
BK3	139	1	5	4.21	.838
LK1	139	2	5	4.15	.892
LK2	139	1	5	4.00	1.014
LK3	139	1	5	4.32	.818
KK1	139	1	5	4.14	.945
KK2	139	2	5	4.11	.930
KK3	139	1	5	4.02	1.018
KK4	139	1	5	4.09	1.021
KK5	139	1	5	4.10	.927
KK6	139	1	5	3.97	1.049
Valid N (listwise)	139				

Hasil Deskriptif Statistik Total Variabel *Work From Home*

Variabel	Mean	STDEV
<i>Work From Home (X1)</i>	4.07	2.73

Hasil Deskriptif Statistik Total Variabel Beban Kerja

Variabel	Mean	STDEV
Beban Kerja (X2)	4.08	1.57

Hasil Deskriptif Statistik Total Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Mean	STDEV
Lingkungan Kerja (X3)	4.16	1.58

Hasil Deskriptif Statistik Total Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Mean	STDEV
Kinerja Karyawan (Y)	4.07	2.41

Lampiran 8

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16153880
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.059
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.196	1.173		-1.872	.063		
	TWFH	.750	.044	.831	16.878	.000	.545	1.834
	TBK	-.630	.211	-.272	-2.990	.003	.160	6.269
	TLK	.798	.209	.358	3.811	.000	.150	6.676

a. Dependent Variable: TKK

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.274	3.371		4.234	.000
	TWFH	-.240	.128	-.212	-1.884	.062
	TBK	.278	.606	.096	.459	.647
	TLK	-.418	.602	-.149	-.695	.489

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.822	.818	2.185	1.913

a. Predictors: (Constant), TLK, TWFH, TBK
b. Dependent Variable: TKK

Durbin-Watson (d)	Kategori daerah pengujian	Kesimpulan
1.913	$d_U < d < 4-d_U$ (1.7672 < 1.913 < 2.2328)	Tidak terdapat autokorelasi

Lampiran 9

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.818	2.185

a. Predictors: (Constant), TLK, TWFH, TBK

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.196	1.173		-1.872	.063
	TWFH	.750	.044	.831	16.878	.000
	TBK	-.630	.211	-.272	-2.990	.003
	TLK	.798	.209	.358	3.811	.000

a. Dependent Variable: TKK

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2971.460	3	990.487	207.385	.000 ^b
	Residual	644.770	135	4.776		
	Total	3616.230	138			

a. Dependent Variable: TKK
b. Predictors: (Constant), TLK, TWFH, TBK

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.196	1.173		-1.872	.063
	TWFH	.750	.044	.831	16.878	.000
	TBK	-.630	.211	-.272	-2.990	.003
	TLK	.798	.209	.358	3.811	.000

a. Dependent Variable: TKK

00. Dian Nanda Putri

by Jinajaehi

Submission date: 16-May-2023 10:53AM (UTC-0400)

Submission ID: 2083934139

File name: 00._Dian_Nanda_Putri_Aspita_20190101238_SKRIPSI_Turnitin.pdf (216.55K)

Word count: 6434

Character count: 41141

**PENGARUH *WORK FROM HOME*,
BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* yang terjadi di seluruh penjuru dunia tanpa terkecuali Indonesia memaksa hampir semua karyawan untuk bekerja dengan peraturan yang sangat berbeda dibanding sebelumnya. Tidak hanya pada sektor Kesehatan, pandemi *Covid-19* juga memengaruhi sektor pendidikan, ekonomi, pariwisata, transportasi, dan sektor lainnya. Salah satu dampak Pandemi *Covid-19* pada sektor ekonomi dapat dilihat dari perubahan peraturan bekerja menjadi *work from home* yang sebelumnya *work from office*, perubahan ini dibuat oleh pemerintah untuk meminimalisir penyebaran *Covid-19*. Pandemi *Covid-19* juga memberikan dampak pembatasan jarak sosial serta pembatasan perjalanan. Selain itu, akibat adanya pandemi *Covid-19* hampir seluruh dunia menetapkan perubahan pola kerja menjadi *work from home* di seluruh sektor yang pekerjaannya bisa dilakukan melalui jarak jauh (Tortorella *et al.*, 2021).

Intervensi yang berkembang akibat Pandemi *Covid-19* berdampak terhadap hasil dan tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya perubahan perilaku dari setiap karyawan karena adanya kebijakan *work from home* (Graves dan Karabayeva, 2020). Diberlakukannya kebijakan *work from home* (WFH) menimbulkan dampak yang negatif dan positif pada kinerja karyawan. Dalam penelitian (Graves dan Karabayeva, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan menurun saat diberlakukannya *work from home* yang disebabkan karena beban kerja yang melebihi kapasitas dari setiap karyawan, fasilitas kerja yang tidak memadai, gangguan komunikasi antar karyawan dan ekspektasi kerja yang tidak realistis. Sebaliknya penelitian dari Choukir *et al.* (2022) menyatakan kinerja karyawan meningkat saat adanya kebijakan *work from home* karena karyawan memiliki fleksibilitas dalam bekerja dan adanya efektivitas waktu dalam perjalanan.

Kebijakan *work from home* menimbulkan dampak yang besar pada dunia kerja, *work from home* memberikan karyawan fleksibilitas dalam bekerja, meningkatkan ketersediaan waktu dalam bekerja karena tidak ada waktu yang digunakan untuk perjalanan pergi dan pulang kantor, dan memudahkan komunikasi antar karyawan bahkan antar dunia menggunakan aplikasi yang dapat dijangkau dimanapun dan kapanpun. Namun demikian, *work from home* juga memberikan beban kerja yang tinggi pada karyawan yang mengakibatkan turunnya tingkat kinerja karyawan (Narayanamurthy dan Tortorella, 2021).

Meningkatnya beban kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawannya (Kaope dan Sundari, 2021). Dalam penelitian Pitoy *et al.* (2021) mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi memberi dampak pada tingkat kinerja pekerja yang menurun. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kelelahan, kehilangan fokus dan terlalu banyaknya pekerjaan yang perlu dituntaskan dalam satu waktu oleh karyawan sehingga mengakibatkan tidak terselesaikannya semua pekerjaan, sebaliknya beban kerja yang terstruktur akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Dalam penelitian Bichel *et al.* (2021); Choukir *et al.* (2022); Green *et al.* (2020) menyatakan bahwa saat melakukan *work from home* dibutuhkan lingkungan kerja yang sesuai seperti mengurangi kebisingan, meningkatkan kualitas udara dan cahaya, adanya ruang dan privasi, kenyamanan, keamanan yang terjaga dan melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja atau atasan untuk mendukung kinerja dari karyawan. Lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor yang penting karena berkaitan erat dengan kegiatan sehari-

hari karyawan. Dalam penelitian Burbar (2021), terdapat dampak positif pada hubungan antara performa karyawan dengan lingkungan kerja, karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan merasa nyaman jika lingkungan kerja dalam keadaan yang baik dan kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Work from home dapat menghemat waktu karyawan dalam perjalanan menuju kantor, sehingga *work from home* memberikan fleksibilitas dalam bekerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan ke arah yang positif (Chaudhry *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Onyemaechi *et al.*, 2018; Patanjali dan Bhatta, 2022). Banyaknya beban kerja yang diperoleh pekerja juga akan berdampak pada kualitas kerja karyawan, beban kerja yang meningkat akan mengganggu performa kerja karyawan akibat kelelahan. Begitupun sebaliknya, kinerja karyawan akan meningkat bila beban kerja yang didapatkan sesuai dengan kapasitas dari setiap karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa beban kerja berdampak terhadap kinerja pekerja (Kaope dan Sundari, 2021; Pitoy *et al.*, 2021). Kemudian faktor lainnya yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu meliputi peralatan dan fasilitas kerja yang memadai, serta kondisi tempat kerja yang nyaman akan berdampak baik pada tingkat kinerja kerja karyawan (Bichel *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Green *et al.*, 2020; Hanheide *et al.*, 2021; Magito, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu perusahaan yang memberlakukan kebijakan *work from home*, yaitu PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia atau yang biasa disebut dengan Telkominfra. PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia yang berfokus pada bisnis jasa infrastruktur. Telkominfra menerapkan kebijakan *work from home* sebagai upaya menanggulangi dampak dari *Covid-19* yang berbahaya untuk karyawannya.

Penelitian terdahulu yang membahas variabel *work from home*, lingkungan kerja serta beban kerja terhadap performa karyawan sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya (Chaudhry *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Hanheide *et al.*, 2021; Kaope dan Sundari, 2021; Magito, 2020; Onyemaechi *et al.*, 2018; Patanjali dan Bhatta, 2022; Pitoy *et al.*, 2021). Namun demikian masih sedikit penelitian yang meneliti variabel-variabel tersebut dalam satu model penelitian, khususnya pada objek penelitian karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Selain hal tersebut, penelitian ini dilakukan pada karyawan yang telah merasakan kebijakan WFH dan *work from office*. Penelitian ini ditujukan untuk mengeksplorasi keterkaitan antara *work from home*, beban kerja dan lingkungan kerja dalam memberikan dampak secara parsial pada kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi dan kontribusi yang positif.

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home

Menurut Ueno (2022) *work from home* merupakan pekerjaan yang dilaksanakan di rumah atau di luar kantor pusat yang dilakukan secara berkala selama satu hari atau lebih dalam seminggu dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Abdullah *et al.* (2022) menyatakan bahwa *work from home* memiliki pengertian sebagai cara yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan di luar kantor. *Work from home* didefinisikan sebagai kerja jarak jauh, tempat kerja fleksibel, *telework* dan *e-working* yang mengacu pada

kemampuan karyawan untuk bekerja di tempat yang fleksibel dengan menggunakan teknologi dalam melakukan pekerjaannya (Grant *et al.*, 2019). Sedangkan menurut Gajendran dan Harrison (2007) *work from home* adalah pengaturan kerja yang dibuat sebagai alternatif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya di tempat lain yang biasanya karyawan lakukan di kantor pusat untuk berkomunikasi melalui media elektronik.

Mardianah *et al.* (2020) menyatakan pada penelitiannya bahwa indikator dari *work from home* yaitu, komunikasi kerja, pelayanan, aturan kerja, penilaian yang efektif dan efisien serta fasilitas. Sedangkan menurut De Tiroina dan Sulaiman (2021) menyatakan pada penelitiannya indikator *work from home* yaitu, perencanaan waktu yang baik, bekerja pada saat waktu yang produktif dan dukungan dari atasan. Ada tiga dimensi dalam penerapan *work from home* yakni, ruang atau transformasi ruang pribadi rumah, waktu, dan peran sosial (Gadecki *et al.*, 2016). Selain itu menurut Kurniawan (2021) indikator *work from home* yaitu, produktivitas tinggi, kedekatan dengan keluarga, kesehatan dan keseimbangan kerja, lingkungan kerja fleksibel, kreativitas, gangguan stress dan waktu perjalanan.

Beban Kerja

Beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang perlu dituntaskan pada periode waktu yang telah ditentukan, baik berupa fisik maupun psikis (Nabawi, 2019). Menurut Anindita *et al.* (2021) beban kerja merupakan suatu kapasitas karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemudian menurut Winchester (2019) beban kerja adalah porsi total yang terukur dari tugas tertentu yang harus dituntaskan pada waktu tertentu. Beban kerja juga diartikan sebagai tugas atau kegiatan yang diberikan oleh perusahaan yang harus dituntaskan oleh pekerja ataupun unit organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Idayanti *et al.*, 2020).

Rolos *et al.* (2018) menyebutkan bahwa untuk mengukur beban kerja dapat menggunakan indikator kondisi dalam melakukan pekerjaan, target pekerjaan yang harus dicapai, standar pekerjaan dan penggunaan jam kerja. Sedangkan menurut Putra (2012) penentuan tingkat beban kerja dapat dilakukan dengan menggunakan tiga indikator, yaitu tujuan yang harus dicapai, kondisi yang dihadapi saat menjalankan tugas, dan standar yang diharapkan dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala fasilitas atau peralatan yang digunakan oleh seorang individu untuk melakukan pekerjaannya dan tempat sekitar di mana seseorang melakukan pekerjaannya baik di kantor maupun di luar kantor (Pratama dan Wismar'ain, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekeliling pekerja saat menjalankan tanggung jawab serta tugas yang memengaruhi cara mereka bekerja (Mukhsin *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Kusmiyatun dan Sonny (2021) lingkungan kerja adalah tempat para pekerja melaksanakan pekerjaannya setiap hari dan segala hal yang terdapat di sekeliling karyawan yang berdampak pada cara pekerja menuntaskan tugas yang diterima. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, serta karyawannya dapat melakukan kegiatan secara optimal dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik (Gultom dan Nurmaysaroh, 2021).

Prastyo *et al.* (2016) menyatakan ada tujuh indikator dalam pengukuran lingkungan kerja yakni, pencerahan atau penerangan, suhu udara yang berada di sekitar lingkungan tempat

kerja, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dalam bekerja serta hubungan antar karyawan. Kemudian Choukir *et al.* (2022) menyatakan dalam penelitiannya terdapat tiga indikator dalam pengukuran lingkungan kerja yaitu, dukungan teknis, moneter dan hubungan antar karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja pegawai ialah sebuah hasil keluaran individu yang diukur berdasarkan kuantitas ataupun kualitas yang bertujuan untuk menampilkan suatu performansi terbaik dalam menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan (Rismawati *et al.*, 2022). Menurut Jufrizen dan Rahmadhani (2020) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu keluaran suatu tugas yang dikerjakan oleh seorang individu yang ditugaskan pada suatu perusahaan atau organisasi. Hasil dari suatu kegiatan yang diukur berdasarkan kualitas serta banyaknya pekerjaan dan tugas yang telah berhasil dituntaskan oleh seorang pekerja saat menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan (Suryadi dan Karyono, 2022). Menurut Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) kinerja karyawan atau yang disebut juga sebagai prestasi kerja merupakan luaran kerja suatu individu atau sebuah kelompok di perusahaan yang didapatkan sesuai dengan tugas yang diberikan, yang dilakukan dengan cara yang sah dan mematuhi aturan yang berlaku.

Penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja pada suatu perusahaan. Dimensi dan indikator untuk pengukuran kinerja karyawan yakni, efisiensi dalam melaksanakan tugas, kualitas hasil kerja, kreativitas, inisiatif, disiplin kerja, kejujuran, kepemimpinan, ketelitian, dan kuantitas hasil kerja (Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021). Indikator untuk pengukuran kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dapat dilihat dari beberapa aspek yakni, produktivitas, kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif, kerjasama, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Suryadi dan Karyono (2022) indikator kinerja karyawan yaitu, kuantitas, efektivitas, kualitas, kemandirian, dan ketepatan waktu.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan *Work From Home* dan Kinerja Karyawan

Karyawan tidak perlu melakukan perjalanan yang memakan waktu untuk memulai suatu pekerjaan, sebaliknya karyawan dapat memulai pekerjaan sesegera mungkin. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work from home* memberikan efisiensi dan fleksibilitas dalam jam kerja yang secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Abdullah *et al.*, 2022; Thamrin *et al.*, 2022). Hal tersebut juga selaras oleh penelitian Chaudhry *et al.* (2021); Onyemaechi *et al.* (2018); Patanjali dan Bhatta (2022) yang menyatakan pada penelitiannya bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat saat melakukan *work from home* karena karyawan dapat memanfaatkan waktu dalam perjalanan ke kantor yang menyebabkan kinerja dan produktivitas karyawan meningkat. Hasil penelitian dari Choukir *et al.* (2022); Hakim dan Subagja (2021) menyatakan pada penelitiannya bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat saat karyawan melakukan *work from home* yang didukung oleh fleksibilitas dalam bekerja. Kemudian hasil penelitian Mardianah *et al.* (2020) menyatakan bahwa WFH berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dan buruknya penerapan dari *work from home* akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Fitriani *et al.* (2021) *work from home* secara langsung memberi dampak signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh keseimbangan tanggung jawab, teknologi informasi dan komunikasi dan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan. *Work from home* memiliki dampak yang signifikan pada performa kerja karyawan, tingginya tingkat *work from home* menyebabkan peningkatan kinerja karyawan ke arah yang semakin baik. Hal ini diakibatkan karena karyawan yang bekerja dari rumah sering melakukan *overtime* atau jam kerja yang lebih lama dari masa kerjanya yang menyebabkan efisiensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan, bekerja dari rumah juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja (De Tiroina dan Sulaiman, 2021). Kemudian berdasarkan Magdalena *et al.* (2020) WFH memiliki dampak signifikan pada performa kerja karyawan. Dengan diberlakukannya *work from home*, para karyawan dapat memiliki kesempatan mengatur jam kerja sendiri, serta dapat membantu mereka dalam membangun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hipotesa yang dapat dikembangkan dari beberapa hal yang sudah dijabarkan di atas ialah sebagai berikut:

H1: *Work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Tingginya beban kerja dapat mengakibatkan karyawan kehilangan fokusnya dalam bekerja dan menyebabkan kelelahan, hal ini menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terstruktur, sesuai, dan dikelola secara baik akan membuat kinerja karyawannya meningkat. Tingkat kinerja karyawan akan menurun saat beban kerja yang diterima semakin bertambah, hal ini menunjukkan bahwa jumlah tugas yang diterima mempengaruhi kinerja pekerja (Adrianto *et al.*, 2020; Ashar *et al.*, 2021; Cahyaningtyas dan Santosa, 2021; Wisudawati dan Pratama, 2021). Hal ini semakin didukung dengan penelitian dari Pitoy *et al.* (2021) yang mengungkapkan bila beban kerja ditetapkan sesuai kondisi karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya tingginya beban kerja akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kelelahan. Hasil penelitian Kaope dan Sundari (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja. Tingginya tingkat beban kerja berpotensi menurunkan kualitas kerja karyawan, sedangkan beban kerja yang sesuai dan terstruktur dapat memperbaiki kinerja karyawan. Kemudian Ginting *et al.* (2021) mengemukakan bila secara signifikan terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan beban kerja ke arah hubungan negatif. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian dari Aljupri dan Oktafien (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai kontribusi sangat kuat terhadap performa karyawan, bila penerapan beban kerja semakin baik maka semakin tinggi pula kualitas performa karyawan. Hipotesa yang dapat dikembangkan berdasarkan beberapa hal yang telah dijelaskan di atas adalah sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

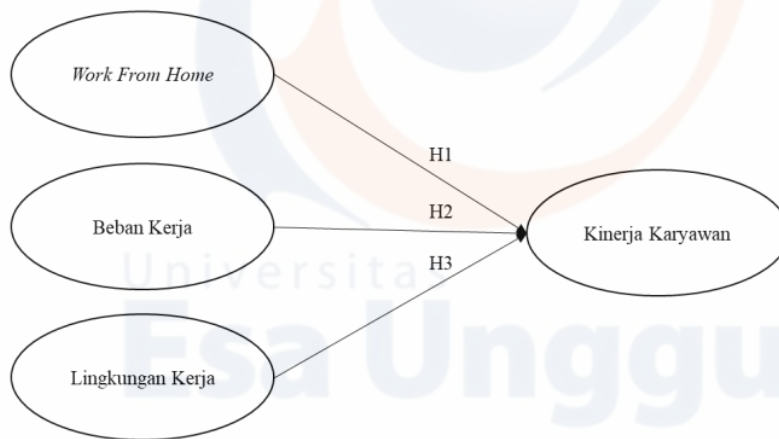
Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, peralatan kerja serta fasilitas yang mendukung, serta hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan saat karyawan bekerja dari rumah akan berdampak baik bagi karyawan dan memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Karena adanya hubungan yang erat antara performa kerja karyawan dan lingkungan kerja, hal ini

menandakan bahwa terdapat dampak signifikan dari lingkungan kerja (Putri *et al.*, 2019). Selain itu, penelitian oleh Supriyanto *et al.* (2020) menyebutkan adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Berdasarkan penelitian Burbar (2021) diperoleh adanya korelasi positif lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan aspek penting karena berkaitan erat dengan kegiatan sehari-hari pekerja. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan kondisi kerja yang mampu membuat karyawan menuntaskan pekerjaan dengan semangat sehingga tingkat performa kerja karyawan meningkat. Hal ini menandakan bahwa secara signifikan variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan (Ambarita *et al.*, 2022; Magito, 2020; Menuh *et al.*, 2022; Sawir *et al.*, 2021). Kemudian penelitian Hanheide *et al.* (2021) menyatakan bahwa hubungan kerja yang mengikat antar karyawan tercipta di dalam lingkungan kerja, karena hal ini sangat penting menciptakan kondisi tempat kerja yang kondusif saat bekerja dari rumah agar karyawan merasa nyaman serta bersemangat dalam menuntaskan tugasnya. Saat lingkungan kerja semakin baik, maka tingkat kinerja karyawannya semakin tinggi, semangat karyawan dalam bekerja dapat bertambah bila terdapat lingkungan yang kondusif. Hipotesa yang dapat dikembangkan berdasarkan beberapa hal yang sudah dijabarkan di atas adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

16 MODEL PENELITIAN

Berdasarkan kerangka hipotesa yang telah dihasilkan di atas, maka dapat diperoleh model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pengukuran

Desain penelitian yang digunakan ialah desain asosiatif kausal untuk mengkonfirmasi hipotesis yang dihasilkan. Penelitian ini menyatakan hubungan sebab-akibat dari variabel bebas seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan *work from home* dengan variabel terikatnya, yakni kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan survey dengan mendedarkan

13
kuesioner secara *online* untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Work from home dapat diukur melalui sikap dan persepsi karyawan saat *work from home* dengan menggunakan teori yang dicetuskan oleh Choukir *et al.* (2022) yang mencakup 8 pernyataan. Variabel beban kerja dapat diukur dengan teori yang dikembangkan oleh Parulian dan Sutawijaya (2020) berisi 3 item pernyataan. Kemudian untuk mengukur variabel lingkungan kerja yakni berdasarkan fasilitas yang didapat oleh karyawan dengan menggunakan teori yang dikembangkan oleh Choukir *et al.* (2022) melalui 3 item pernyataan. Terakhir, variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan teori yang dikembangkan oleh Choukir *et al.* (2022) menggunakan 6 item pernyataan.

35 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia atau yang biasa disebut Telkominfra yang berjumlah 213 karyawan. Pada proses pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* berdasarkan *purposive sampling* yang mempunyai kriteria tertentu yang diinginkan peneliti dalam menentukan respondennya yakni, karyawan Telkominfra dengan minimal waktu bekerja dua tahun, karyawan Telkominfra yang tidak melakukan perpindahan kerja selama dua tahun, serta bekerja dalam keadaan WFH pada masa pandemi *Covid-19*. Sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Yamane (1967) dengan rumus $(N / (1 + N(e)^2))$ menggunakan probabilitas 5% atau 0,05 dengan populasi tertutup. Sehingga terdapat 139 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang dilaksanakan ialah penelitian kuantitatif dan terdiri atas 3 variabel independen yaitu *work from home* (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y). Untuk menguji validitas dilakukan metode pengukuran *Pearson Product Moment* melalui komparasi antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka instrumen kuesioner tidak valid. Namun bila r_{tabel} lebih kecil dari r_{hitung} , maka kuesioner dianggap valid (Ghozali, 2001). Untuk uji reliabilitas, metode yang digunakan adalah pengukuran *Cronbach Alpha*, jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7 maka variabel dikatakan valid (nilai 0,60 – 0,70 bisa ditoleransi) (Hair *et al.*, 2010).

23
Selanjutnya, untuk mencegah ketidaktepatan spesifikasi dalam model regresi, dilakukan uji asumsi klasik, antara lain ialah uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi sebagai pengujian hipotesis (Latan dan Temalagi, 2013). Untuk menguji apakah distribusi residual data yang dihasilkan normal, maka dilakukan uji normalitas. Residual data mempunyai distribusi normal bila hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 0,05, kemudian untuk mengidentifikasi apakah variabel independent dalam suatu model regresi berkorelasi satu sama lain, dapat ditinjau dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0,10 dari uji multikolinearitas (Hair *et al.*, 2010).

75
Kemudian dilakukan uji asumsi klasik ketiga, yaitu uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi konsistensi varians dari residual data dari satu model regresi dengan varians dari residual data yang dihasilkan oleh model regresi lainnya. Nilai *variance* dapat dikatakan homokedastisitas jika nilai *variance* yang dihasilkan sama, sebaliknya nilai *variance* dikatakan heteroskedastisitas jika nilai *variance* yang dihasilkan berbeda. Uji *Breusch Pagan Godfrey* dilakukan sebagai pengukuran uji heteroskedastisitas, dapat dinyatakan tidak ditemui masalah heteroskedastisitas bila nilai probabilitas signifikansinya $> 0,05$ (Hamid *et al.*, 2020). Selanjutnya, untuk memeriksa masalah autokorelasi terhadap hasil model regresi dilakukan uji Durbin Watson. Dianggap tidak ada masalah autokorelasi apabila hasil D-W berada di antara nilai -2 dan 2. Ini berguna untuk mendeteksi adanya korelasi diantara kesalahan residual yang ada pada data penelitian ke penelitian lainnya pada model regresi linear (Latan dan Temalagi, 2013).

54
Untuk mengidentifikasi beberapa variabel bebas terhadap satu variabel dependen dilakukan uji regresi linear berganda. Uji pertama yang dilakukan yaitu uji koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk mengidentifikasi kapabilitas variabel bebas dalam menjabarkan variabel dependen yang berkisar antara 0-1 (Ghozali, 2001). Selanjutnya dilakukan uji signifikansi t (uji t) yang digunakan untuk menetapkan dampak antara variabel independen dan variabel terikat secara individu. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $P < 0,05$, maka variabel bebas memberi pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap variabel dependen. Namun jika nilai signifikansi yang didapatkan $P > 0,05$, maka dapat diketahui bila variabel independen secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Latan dan Temalagi, 2013; Priyatno, 2009).

HASIL

Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *Google Form* yang dilakukan secara *online* berdasarkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Terdapat 139 karyawan yang mencukupi kriteria yang ditetapkan, yaitu karyawan yang pernah bekerja *work from office* dan *work from home* selama masa pandemi, serta karyawan yang sudah bekerja dengan masa kerja dua tahun atau lebih pada perusahaan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Adapun karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, divisi pekerjaan, jenis kelamin, jarak tempuh tempat tinggal ke kantor dan lama bekerja yang dapat dilihat melalui gambar grafik pada lampiran 5.

69
Berdasarkan hasil pada lampiran 5 disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan total sejumlah 90 karyawan dengan presentase 65% dan responden perempuan sebanyak 49 karyawan dengan presentase 35%, dapat disimpulkan responden dalam penelitian ini mayoritasnya adalah laki-laki. Dalam kategori usia, responden terbanyak ada di usia kisaran 20 – 30 tahun yakni sejumlah 114 karyawan dengan presentase 82%, usia kisaran 31 – 40 tahun dengan jumlah responden 15 karyawan dengan presentasi 11% dan usia 40 tahun ke atas yakni sejumlah 10 karyawan dengan presentase 7%. Hal ini menyatakan bahwa dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah karyawan dengan usia di antara 20 sampai 30 tahun. Responden dalam kategori divisi pekerjaan terbanyak terdapat pada divisi direktorat operasi dengan jumlah responden

sebanyak 75 karyawan dengan presentase 54%, diikuti dengan unit divisi direktorat bisnis sebanyak 49 karyawan dengan presentase 35%, divisi direktorat keuangan dan manajemen risiko sebanyak 12 karyawan dengan presentase 9% dan divisi unit submarine business sebanyak 3 karyawan dengan presentasi 2% (Hasil bisa dilihat pada lampiran 5).

Responden terbanyak berdasarkan jarak tempuh tempat tinggal ke kantor berjumlah 70 karyawan dengan presentase 50% dengan jarak 1 – 10 km dari rumah karyawan ke kantor, diikuti dengan 10 – 20 km dengan responden berjumlah 53 karyawan dengan presentase 38% dan jarak lebih dari 20 km dengan responden berjumlah 16 karyawan dengan presentase 12%. Hal ini menyatakan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden ialah pekerja yang memiliki jarak rumah ke kantor dengan jarak 1 – 10 km. Kemudian dalam kategori lama bekerja, responden terbanyak ada di masa bekerja 2 – 4 tahun dengan jumlah responden 104 karyawan dengan presentase 75%, diikuti dengan masa bekerja 4 – 6 tahun dengan responden sebanyak 26 karyawan dengan presentase 19% dan masa bekerja lebih dari 6 tahun dengan responden sebanyak 9 karyawan dengan presentasi 6%. Hal ini menyatakan bahwa responden paling banyak ialah berasal dari yang sudah bekerja selama kisaran 2 – 4 tahun (Hasil bisa dilihat pada lampiran 5).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan uji instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menguji validitas dengan membandingkan besaran nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jumlah sampel (n) yang digunakan adalah 139, sehingga nilai *degree of freedom* (df) menjadi 137 ($139 - 2 = 137$). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan nilai r_{tabel} 0,1666 dengan uji dua sisi. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, diketahui bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan dari tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} . Pada variabel *work from home* terdapat 8 pernyataan yang dianggap valid dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 serta r_{hitung} lebih di atas 0,1666. Kemudian terdapat 3 item pernyataan pada variabel lingkungan dan beban kerja dengan hasil nilai signifikansi di bawah 0,05 serta r_{hitung} di atas 0,1666. Terakhir, pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dinyatakan valid 6 item pernyataannya karena mendapatkan signifikansi di bawah 0,05 dan r_{hitung} lebih besar dari 0,1666. Maka kesimpulannya ialah seluruh item pernyataan pada kuesioner dianggap valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi dibawah 0,05 (Hasil bisa dilihat pada lampiran 6). Selanjutnya agar konsistensi alat ukur yang dipakai terjamin, uji reliabilitas dilakukan. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* bila nilai *cronbach alpha* yang didapat lebih dari 0,70. Berdasarkan pengujian yang sudah dilaksanakan, diketahui bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* dari setiap item pernyataan dari tiap variabel diatas 0,70 yakni, pada variabel *work from home* nilai *cronbach alpha* yang diperoleh yaitu senilai 0,879. Pada variabel beban kerja nilai *cronbach alpha* yang didapatkan yaitu senilai 0,742. Selanjutnya variabel lingkungan kerja nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan yaitu sebanyak 0,789 dan terakhir pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh yaitu sejumlah 0,935. Maka, kesimpulannya ialah bahwa keseluruhan item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel (Hasil bisa dilihat pada lampiran 6).

Uji Deskriptif Statistik

Uji deskriptif statistik juga dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai dari setiap pernyataan variabel independen dan variabel dependennya. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan nilai rata-rata yang dihasilkan variabel *work from home* adalah 4,07 yang memiliki arti bahwa penerapan kebijakan *work from home* yang dilaksanakan oleh PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia telah dijalankan dengan tepat dan bisa diterima oleh setiap karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator pertama yang didapatkan adalah 4,40, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam bekerja saat *work from home* merupakan faktor utama dalam mengukur *work from home*. Selanjutnya, hasil dari nilai rata-rata variabel beban kerja adalah sebesar 4,08, yang menunjukkan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,21 yang terdapat pada indikator ketiga yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan faktor utama dalam mengukur beban kerja. Hasil perhitungan dari nilai rata-rata variabel lingkungan kerja adalah sejumlah 4,16 dengan nilai rerata tertinggi yang berada pada indikator ketiga yaitu sebesar 4,32 yang memiliki arti bahwa komunikasi dengan pihak terkait dapat dilakukan dengan mudah secara online pada saat melakukan *work from home* dan terakhir pada variabel kinerja karyawan, diperoleh rerata nilai sebanyak 4,07 dengan rata-rata nilai tertinggi yang terdapat pada indikator pertama yaitu sebesar 4,14 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih produktif ketika *work from home* daripada saat *work from office* sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Hasil bisa dilihat pada lampiran 7).

45 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik juga dilaksanakan yakni meliputi uji heteroskedastisitas, normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Pengujian yang pertama yaitu uji normalitas yang ditujukan untuk menguji distribusi variabel residual mengikuti distribusi normal atau tidak dalam model regresi, pengukuran yang dipilih adalah pengukuran *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* karena data berjumlah > 50 dan tingkat nilai signifikansi yakni 5%. Nilai sig dari residual yang dihasilkan senilai 0,200, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa nilai sig di atas 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel residual dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Kedua, pada penelitian ini juga terbukti tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi yang dapat dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance* yang dihasilkan oleh setiap variabel independen yakni, variabel *work from home* memperoleh nilai VIF sebesar 1,834 dan nilai *Tolerance* 0,545, variabel beban kerja mendapatkan nilai VIF sebesar 6,269 dan nilai *Tolerance* 0,160 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 6,676 dan nilai *Tolerance* 0,150. Diketahui bahwa nilai *Tolerance* yang dihasilkan dari setiap variabel independen $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka, dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi (Hasil bisa dilihat pada lampiran 8).

Ketiga, dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian varian residual pada model regresi antar pengamatan. Uji *Breusch Pagan Godfrey* digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas. Sehingga mendapatkan hasil yakni, pada variabel *work from home* memperoleh nilai sig sebesar 0,062, variabel beban kerja memperoleh nilai sig sebesar 0,647 dan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sig sebesar 0,489. Hasil menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ dari setiap variabel independen. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada

penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian. Kemudian yang terakhir dilakukan uji autokorelasi, yakni korelasi antara beberapa residual satu sama lain. Uji statistik Durbin Watson telah diselesaikan untuk menentukan apakah ada autokorelasi pada hasil model regresi. Nilai durbin watson (d) yang diperoleh adalah 1,913, kemudian nilai du yang diperoleh adalah 1,7672 ($k=3$; $n=139$) dan nilai dL adalah 1,6791 ($k=3$; $n=139$). Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai durbin watson yang diperoleh berada dalam daerah $dU < d < 4-dU$, oleh karenanya model regresi dapat dianggap bebas dari masalah autokorelasi (Hasil bisa dilihat pada lampiran 8).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengidentifikasi beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjabarkan variabel terikat dapat diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), yang nilainya berkisar dari 0-1 (Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 1 nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sejumlah 0,818 artinya variabel terikat yang merupakan kinerja karyawan terpengaruh oleh variabel independen yaitu *work from home*, lingkungan dan beban kerja sebesar 81,8% dan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818	2.185

a. Predictors: (Constant), *Work From Home*, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang Diolah Penulis (2023)

Kemudian untuk mengukur keberadaan dampak secara parsial variabel independen terhadap variabel secara parsial digunakan uji parsial (uji t). Pengujian hasil regresi dilakukan dengan uji t pada tingkat signifikansi dibawah dari 0,05. Hasil uji t ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Regresi Berganda Uji Parsial

Hasil Uji Hipotesis	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		-1.872	.063
<i>Work From Home</i> -> Kinerja Karyawan	.831	16.878	.000
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-.272	-2.990	.003
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	.358	3.811	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang Diolah Penulis (2023)

Hasil pengukuran berdasarkan tabel 2 menunjukkan besarnya nilai koefisien pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,831, nilai ini menunjukkan pengaruh yang kuat antara *work from home* dengan kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil ini bisa diketahui bahwa nilai signifikansi di

bawah dari $\alpha = 0,05$. Kesimpulannya ialah variabel *work from home* memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai t yang dihasilkan dari variabel *work from home* bernilai positif sebesar 16,878 yang artinya *work from home* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Apabila *work from home* semakin meningkat, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Hasil perhitungan secara parsial dari dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,272 dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05, ini berarti beban kerja memberi dampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang dihasilkan yaitu sebesar -2,990 yang bernilai negatif, artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan semakin rendah kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan” diterima.

Secara parsial, hasil perhitungan menggambarkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,358. Nilai t yang diperoleh adalah 3,811 dan signifikansi senilai 0,000. Hal tersebut menyiratkan bahwa nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka dari itu, variabel lingkungan kerja berperan penting terhadap performa kerja karyawan. Nilai t yang dihasilkan dalam variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa kondisi tempat kerja bisa memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima. Kesimpulan yang dapat ditarik menurut hasil perhitungan analisis regresi linear berganda ialah seluruh hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini diterima dan secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *work from home* berdampak signifikan terhadap performa karyawan. Ini berarti, kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan bekerja dari rumah atau di luar kantor. Dalam penelitian ini, *work from home* diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja karyawan menjadi faktor utama dalam *work from home* yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat, fleksibilitas kerja dalam *work from home* memungkinkan karyawan untuk bekerja di mana saja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih awal dan kapan saja. Dengan demikian, para karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas dan kualitas kerja mereka serta meraih target yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa *work from home* memberikan efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas dalam bekerja. Keseimbangan tanggung jawab, komunikasi yang baik antar pihak terkait, sikap dan persepsi dari karyawan, serta fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor yang mendukung *work from home* untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bila *work from home* memberi pengaruh signifikan ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan

(Chaudhry ¹¹ *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Onyemaechi *et al.*, 2018; Patanjali dan Bhatta, 2022).

Pada penelitian ini juga menemukan temuan bahwa beban kerja memberi dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bila beban kerja yang diperoleh semakin tinggi, maka kinerja karyawan berpotensi menurun juga. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang terstruktur kepada pekerja akan membuat kualitas kinerja karyawan menjadi tinggi. Beban kerja yang tidak teratur, target pencapaian yang terlalu tinggi, dan kondisi psikologis karyawan yang buruk berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Kondisi psikologi karyawan yang buruk akan menyebabkan karyawan kehilangan fokus dalam bekerja dan menyebabkan kelelahan, karenanya kondisi psikologi karyawan merupakan faktor utama dalam penurunan tingkat kinerja karyawan. Saat pemberlakuan kebijakan *work from home*, karyawan harus menjaga kinerjanya tetap baik pada saat bekerja dengan cara menyeimbangkan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Jam kerja karyawan, pembagian tugas yang sesuai, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan menjadi faktor yang mendukung beban kerja. Hasil tersebut selaras dengan temuan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh negatif oleh beban kerja (Kaope dan Sundari, 2021; Pitoy *et al.*, 2021).

Penelitian ini menemukan bahwa ⁶³ kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan ke arah yang positif. Artinya, para pekerja yang bekerja di lingkungan yang aman dan nyaman berpotensi menghasilkan kinerja yang optimal, sementara lingkungan yang tidak sehat dan tidak memadai akan menyebabkan penurunan kinerja. Ketika kebijakan *work from home* diterapkan, salah satu faktor penting yang mendukung karyawan agar tetap produktif dan dapat mencapai tujuan perusahaan ialah lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara pihak terkait selama *work from home* dapat meningkatkan kinerja karyawan, saat melakukan *work from home* hubungan antar pihak terkait menjadi lebih mudah, efektif, dan efisien karena adanya komunikasi daring. Dukungan teknis seperti akses masuk ke dalam aplikasi kantor sangat dibutuhkan untuk mendukung karyawan bekerja secara optimal di mana pun karyawan berada. Selain hal tersebut, pengeluaran selama karyawan bekerja secara *work from home* dan hubungan yang efektif serta efisien selama *work from home* secara online dengan pihak terkait juga menjadi faktor yang mendukung lingkungan kerja. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan (Burbar, 2021; Hanheide *et al.*, 2021; Magito, 2020).

Kesimpulannya adalah bahwa dengan mengimplementasikan kebijakan *work from home*, ⁵ membuat beban kerja terorganisir, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis akan berpotensi membantu menaikkan performa kerja karyawan. Beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja pekerja bisa saja berupa hal-hal yang positif ataupun yang negatif. Seperti pada variabel *work from home* dan lingkungan kerja, WFH secara positif memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Fleksibilitas, efisiensi dan efektivitas yang diberikan *work from home* memberikan kemudahan kepada karyawan dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan pada kinerja kerja karyawan kemudian lingkungan kerja juga berkontribusi positif pada kualitas kerja karyawan, kinerja kerja karyawan akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang membaik. Selain itu, kinerja karyawan juga

dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif. Peningkatan beban kerja berpotensi menurunkan kualitas kerja dari karyawan, begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan dapat diidentifikasi berdasarkan beberapa faktor, seperti produktivitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kesimpulan dari penelitian yang sebelumnya dilakukan menunjukkan bahwa secara signifikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, bekerja dari rumah, dan tingkat beban kerja berdampak pada kinerja karyawan (Chaudhry *et al.*, 2021; Choukir *et al.*, 2022; Hanheide *et al.*, 2021; Kaope dan Sundari, 2021; Magito, 2020; Onyemaechi *et al.*, 2018; Patanjali dan Bhatta, 2022; Pitoey *et al.*, 2021).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja, *work from home*, dan beban kerja memberi pengaruh secara signifikan terhadap performa kerja karyawan secara parsial. Dalam penelitian ini juga mengemukakan bahwa variabel *work from home* merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Pelaksanaan *work from home* memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menuntaskan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja dimanapun dan kapanpun yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dengan produktivitas tinggi yang didukung oleh fasilitas dan peralatan kerja saat *work from home* yang memadai serta kemudahan dalam berkomunikasi antar pihak terkait. Namun demikian, kinerja karyawan akan menurun jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak pada kondisi psikologis setiap karyawan, yang mengakibatkan kelelahan dan tingkat kinerja karyawan akan menurun. Karenanya beban kerja yang terorganisir sangat dibutuhkan saat karyawan melakukan *work from home*.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini masih terdapat limitasi atau keterbatasan yang di masa mendatang harus terus diperbaiki, pertama penelitian ini dilakukan hanya pada satu objek yang artinya objek dari penelitian ini sangat terbatas, ke depannya disarankan untuk dapat memperluas cakupan penelitian. Kedua, jumlah responden yang didapatkan dalam penelitian ini sangat terbatas dan masih kurang untuk menggambarkan keadaan aktual di lapangan. Ketiga, dalam penelitian ini variabel yang dibahas hanya mencakup variabel *work from home*, beban kerja, dan lingkungan kerja. Disarankan ke depannya penelitian yang sama dapat mencari variabel yang berbeda yang mempengaruhi kinerja karyawan atau menambah variabel yang dibahas, seperti kompensasi, motivasi karyawan, dan stress karyawan. Keempat, penelitian ini dilakukan dalam jangka pendek, maka disarankan ke depannya untuk dapat dilakukan penelitian lebih dalam dengan jangka waktu yang lebih lama agar data yang didapatkan lebih akurat dan kredibel.

Saran

Berdasarkan temuan yang telah dicapai, para peneliti menyarankan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya. Pertama, dengan objek yang terbatas yang telah diteliti, para peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian dengan populasi dan area yang lebih luas dan penelitian diharapkan dapat dilakukan terhadap beberapa objek. Sehingga, hasil yang didapatkan lebih aktual sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Kedua, pada jumlah

responden yang terbatas, diharapkan pada penelitian selanjutnya peneliti dapat memaksimalkan jumlah responden yang didapat dari perluasan populasi yang diteliti. Ketiga, pada variabel yang diteliti, peneliti disarankan untuk menambahkan variabel yang diteliti seperti kompensasi, disiplin kerja, stress karyawan, dan motivasi kerja. Keempat, peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk melakukan penelitian dengan jangka waktu yang lebih lama dan leluasa sehingga data dapat diperoleh lebih akurat.

Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini didapatkan implikasi manajerial yang berguna untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan nantinya. Pertama, variabel *work from home* memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, perusahaan dapat melaksanakan kebijakan *work from home* untuk mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan, terutama kepada karyawan yang tidak bisa datang ke kantor dengan syarat perusahaan melakukan pengawasan saat karyawan bekerja dari rumah seperti memastikan jam kerja karyawan, kapasitas beban kerja serta hasil dan kualitas dari pekerjaan karyawan saat bekerja dari rumah sehingga kinerja karyawan tetap terjaga saat *work from home*. Kedua, karena variabel beban kerja mempunyai dampak terhadap performa kerja karyawan, maka dari itu organisasi atau perusahaan diharapkan memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas kepada setiap karyawan sehingga tidak terjadi ketimpangan beban kerja di antara karyawan dan kondisi fisik maupun psikologis dari setiap karyawan terjaga, sumber daya manusia juga perlu dikelola oleh perusahaan dengan tepat agar karyawan tidak mendapatkan beban kerja di luar kapasitasnya yang bisa mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi terhambat. Kemudian karena variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perusahaan dapat memastikan bahwa fasilitas dan peralatan yang digunakan karyawan saat bekerja dari rumah harus memadai sehingga tidak menimbulkan masalah yang dapat menghambat karyawan dalam bekerja, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kualitas aplikasi kantor yang digunakan untuk bekerja agar dapat diakses di mana saja tanpa harus terhubung dengan jaringan kantor dan meningkatkan kecepatan akses pada aplikasi kantor agar karyawan tidak memerlukan waktu yang lama untuk memproses sebuah pekerjaan.

00. Dian Nanda Putri

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.diniyah.ac.id Internet Source	1%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1%
4	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1%
5	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1%
6	journals.stie-yai.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
8	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1%
9	jim.unisma.ac.id Internet Source	<1%

10

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

11

Rossalina Christanti, Juan Chandra Jatiputra. "Adopsi E-commerce pada UMKM selama Masa Krisis: dengan Peran Mediator Kapabilitas Dinamis", Owner, 2023

Publication

<1 %

12

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

13

digilib.umpalopo.ac.id:8080

Internet Source

<1 %

14

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

15

am.booksc.org

Internet Source

<1 %

16

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

17

Ardhi Khairi. "Pengaruh Pengetahuan Non Formal, Pendapatan, dan Pengalaman terhadap Minat Pengembangan Bisnis Ternak", Management and Sustainable Development Journal, 2021

Publication

<1 %

18

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

19

jurnal.unissula.ac.id

Internet Source

<1 %

20

jurnal.untan.ac.id

Internet Source

<1 %

21

jurnal.untidar.ac.id

Internet Source

<1 %

22

www.jurnal.unram.ac.id

Internet Source

<1 %

23

Faisal Salistia, Evinovita Evinovita, Eneng Siti Khodijah. "PENGARUH LIKUIDITAS DAN INVENTORY TURNOVER TERHADAP PROFITABILITAS CV MUTIARA ABADI BOGOR", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2019

Publication

<1 %

24

Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022

Publication

<1 %

25

ejurnal.unisri.ac.id

Internet Source

<1 %

26

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

repository.uhamka.ac.id

27

Internet Source

<1 %

28

repository.uksw.edu

Internet Source

<1 %

29

repository.unika.ac.id

Internet Source

<1 %

30

stiemuttaqien.ac.id

Internet Source

<1 %

31

www.pustaka.unwahas.ac.id

Internet Source

<1 %

32

Submitted to Universitas Hasanuddin

Student Paper

<1 %

33

adoc.pub

Internet Source

<1 %

34

digilib.esaunggul.ac.id

Internet Source

<1 %

35

e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

36

ejournal.umpwr.ac.id

Internet Source

<1 %

37

ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id

Internet Source

<1 %

38

journal.uad.ac.id

Internet Source

<1 %

39

jurnal.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

41

dokumen.stimaimmi.ac.id

Internet Source

<1 %

42

je.ejournal.unri.ac.id

Internet Source

<1 %

43

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

44

www.docstoc.com

Internet Source

<1 %

45

Abdul Aziz Nugraha Pratama. "PENGARUH SPIRITUALITAS, INTELEKTUALITAS, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DOSEN STAIN SALATIGA", INFERENSI, 2014

Publication

<1 %

46

Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<1 %

MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK
BTN SYARIAH KC SOLO)", NISBAH: Jurnal
Perbanka Syariah, 2022

Publication

47

Ireine Umboh, Lucky O. H Dotulong, Merinda H. Ch Pandowo. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MINAHASA UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

48

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

49

ejurnal.iainpare.ac.id

Internet Source

<1 %

50

eprints.dinus.ac.id

Internet Source

<1 %

51

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

52

jurnal.poltekba.ac.id

Internet Source

<1 %

53

jurnal.unimed.ac.id

Internet Source

<1 %

54

musetayin.wordpress.com

Internet Source

<1 %

55

Dian Widiyati, Zubair Jauhamsyah. "Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Auditor, dan Work from Home terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan)", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia, 2022

Publication

<1 %

56

Ina Alfatah, Hermin Endratno. "Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Di Purbalingga", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021

Publication

<1 %

57

Wirda Lilia, Sari Indah Lestari Situmeang, Verawaty Verawaty, Davin Hartanto. "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di BEI", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020

Publication

<1 %

58

datakata.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

59	docplayer.info Internet Source	<1 %
60	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
61	etd.umy.ac.id Internet Source	<1 %
62	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
63	journal.yrpioku.com Internet Source	<1 %
64	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
65	jurnal.umk.ac.id Internet Source	<1 %
66	kuotabro.com Internet Source	<1 %
67	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
68	pratiwiaws.blogspot.com Internet Source	<1 %
69	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %

71	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
73	widuri.raharja.info Internet Source	<1 %
74	Dera Tita Vania, Luis Marnisah, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Work from Home terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang pada Masa Pandemi Covid-19", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 Publication	<1 %
75	Muhammad Amien Rais Tanjung, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan OCB Terhadap Komitmen Organisasi di Titik Terang Konveksi", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal,2022 Publication	<1 %
76	Nadya Safirasari Setiawan, Achmad Room Fitrianto. "Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021 Publication	<1 %

77

Internet Source

<1 %

78

Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir.
"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama
Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi,
2021

Publication

<1 %

79

Siti Lailatul Hidayah, Trisni Suryarini.
"Pengaruh Faktor Keuangan dan Non
Keuangan Terhadap Manajemen Pajak
dengan Indikator Tarif Pajak Efektif",
STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan,
2020

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

00. Dian Nanda Putri

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
