



Pengaruh Work from Home dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Selama Pandemi di PT. Jasaraharja Putera

Mudrikah^{1*}, Sabeli Aliya²⁾

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

*E-mail Korespondensi: khameha@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-07-2022

Revision: 19-08-2022

Published: 27-08-2022

DOI Article:

[10.24905/permania.v14i2.239](https://doi.org/10.24905/permana.v14i2.239)

A B S T R A K

Hasil penelitian ini adalah pengaruh work from home berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang, hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu $T_{hitung} = 2,487 > T_{tabel} = 2,026$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara work from home terhadap kinerja . Pengaruh lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu $t_{hitung} = -0,645 < t_{tabel} = 0,026$ dengan taraf signifikansi $0,523 > 0,05$. Variabel work from home dan work environment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja dengan nilai $t_{hitung} = 9,612 > t_{tabel} = 3,25$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0,342 atau 34,2%, artinya kontribusi pengaruh work from home (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 34,2%, dan sisanya (100% - 34,2%) 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Bekerja dari rumah, Lingkungan kerja, Kinerja

A B S T R A C T

The results of this study are the effect of work from home partially significant effect on the performance of PT. Jasaraharja Putera Palembang Branch, this can be seen from the T test, namely $T_{count} = 2.487 > T_{tabel} = 2.026$ with a significance of $0.018 < 0.05$, it can be concluded that partially there is a significant positive effect between work from home on performance. The influence of the work environment partially has no effect on the performance of PT. Jasaraharja Putera Palembang Branch this can be seen form the T test, namely $t_{count} = -0.645 < t_{tabel} = 0.026$ with a significance level of $0.523 > 0.05$. The work from home and work environment variables have a significant effect simultaneously on the performance dependent variable with a value of $t_{count} = 9.612 > t_{table} = 3.25$ with a



significance value of 0.00 < 0.05. Based on the coefficient of determination R Square (R) of 0.342 or 34.2%, it means that the contribution of the influence of work from home (X_1) and the work environment (X_2) to performance (Y) is 34.2%, and the rest (100% - 34.2%) 65.8% influenced by other factors not examined.

Acknowledgment

Keyword: Work from home, Work environment, Performance

© 2022 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 atau virus corona muncul pertama kali di kota Wuhan Negara Cina pada penghujung tahun 2019. Virus mematikan ini telah menyebar ke seluruh dunia termasuk di Indonesia sekitar bulan maret tahun 2020 hingga tahun 2022 ini. Wabah ini semakin hari semakin meluas hampir semua pemerintah di setiap negara yang terkena virus corona kewalahan akan adanya wabah ini, berbagai macam tindakan yang dilakukan untuk mencegah penyebarannya dengan menerapkan; menjaga jarak, memakai masker, dan mencuci tangan (3M) sebagai tindakan pencegahan. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk mencegah penyebaran COVID-19, antara lain penerapan berbagai kebijakan daerah yang membatasi dan menutup kegiatan yang dapat menimbulkan keramaian (seperti tempat wisata, restoran, pusat perbelanjaan, dan perkantoran).

Terjadi perubahan kinerja sebelum masa pandemi dan ketika pandemi COVID-19 di PT. Jasaraharja Putera, yaitu menurunnya angka pendapatan perusahaan tahun 2019 sampai dengan 2021, disinyalir semenjak dimulainya penerapan pelayanan digital. Pemerintah melakukan segala cara untuk mencegah penyebaran virus COVID-19 dengan mengimbau setiap orang agar tetap berada di rumah (*work from home*). Menurut Mungkasa, (2020) bekerja dari jarak jauh, baik dari rumah atau di tempat lain, adalah praktik umum yang tidak selalu dipicu oleh krisis seperti pandemi. Menurut Utami, (2020) Karyawan dapat bekerja dari rumah sebagai bagian dari konsep bekerja dari rumah. Karyawan yang bekerja dari rumah juga dapat mengatur jam kerjanya sendiri. 'Cara ninja' untuk menghentikan penyebaran pandemi virus corona adalah dengan bekerja dari rumah (*Work from Home*).

Kegiatan operasional menjadi tanggung jawab setiap karyawan perusahaan. Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam mempengaruhi



kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka cenderung meningkat ketika mereka bekerja di lingkungan yang nyaman dan kondusif. Produktivitas karyawan cenderung menurun ketika mereka dipaksa bekerja dalam kondisi yang membuat mereka merasa tidak nyaman. Menurut Supardi dalam Mamesah, Kawet, & Lengkong, (2016) Aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja dapat berdampak positif pada suasana hati dan perasaan aman dan nyaman karyawan.

Menurut Sahlan, Mekel, & Trang, (2015) Kinerja adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam organisasi dengan cara yang dapat diterima secara moral dan etis, legal, dan sesuai dengan hukum dan aturan perilaku. Menurut Mangkunegara dalam Siagian & Khair, (2018) Kinerja seorang pegawai sebagai pegawai ditentukan oleh kaliber dan volume pekerjaan yang dihasilkannya selama menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pernyataan tersebut menjelaskan pentingnya dukungan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, sebagai kesatuan kesuksesan kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work from home* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja selama masa pandemi di PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang. Terdapat beberapa permasalahan yang dirasakan karyawan pada saat *work from home* yaitu tidak dapat memberikan pelayanan kepada nasabah atau konsumen saat klaim secara *work from home* sehingga harus dilakukan secara *work from office*, mengakibatkan durasi respon pelayanan semakin lama dari ketentuan ideal. Keluhan yang dirasakan karyawan pada saat *work from home* seperti takut terkena wabah COVID-19, sedangkan keluhan yang dirasakan oleh nasabah seperti proses penerbitan polis sedikit lama dan tidak bisa bebas bertemu karena terkendala *work from home*. hal ini diperkuat dari hasil interview peneliti dengan bagian seksi *underwriting*.

Sedangkan permasalahan mengenai lingkungan kerja, pada lingkungan kerja fisik seperti meja antar karyawan terlalu berdekatan sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, kurangnya ventilasi udara di dalam ruangan menyebabkan sirkulasi udara kurang lancar. Sedangkan permasalahan lingkungan kerja non fisik seperti interaksi, komunikasi antar karyawan yang terkadang dalam urusan pekerjaan ada selisih pendapat. Pada kasus bekerja di kantor masalah selisih pendapat, informasi, baik itu dengan rekan kerja atau dengan pelanggan, dapat segera diselesaikan dengan cara berdiskusi dengan berbagai pihak terkait.



Lalu bagaimana dengan kondisi lingkungan kerja saat *work from home*? Tentunya karyawan berada pada kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Lingkungan kerja bercampur dengan lingkungan rumah tangga, lalu interaksi, dan komunikasi pekerjaanpun terbatas secara makna ekspresi dan penyelesaian langsung dari suatu permasalahan kerja.

Selalu terdapat dua sisi dari suatu fenomena. Kelebihan dari *work from home* memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan, juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal menurunnya biaya operasional. Disisi lain sulit melakukan monitoring pekerja pada kondisi *work from home*, hilangnya motivasi kerja karena godaan dirumah lebih banyak dan tidak ada pengawasan langsung dari atasan, miskomunikasi, serta masalah keamanan data. Penelitian yang dilakukan oleh Hakimah, Abdie, & Hasanah (2021) menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Matondang (2021) juga menemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan dalam hipotesis berikut:

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

Menurut Nuraini dalam Wuwungan, Taroreh, & Uhing, (2017) Bekerja di lingkungan yang terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, turut membantu karyawan bekerja lebih baik dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Alhasil, kinerja yang maksimal diperoleh dengan memiliki tenaga kerja yang bahagia, memotivasi setiap karyawan agar mampu bekerja dengan sebaik-baiknya. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, Nurhajati, & Basalamah (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Putera, dan Utama (2017), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama juga dengan penelitian Warongan, Dotulong, & Lumintang (2022), yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN



Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang yang beralamatkan di Jl. Kapten A. Rivai No.18, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.

Menggunakan metode penelitian kuantitatif survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Tobari, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang sebanyak 40 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Alasan penggunaan total sampling, karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (I. Istikana; Aliya. S, 2020)

Pengumpulan data secara langsung melalui pengelolaan kuesioner yang telah valid melalui uji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Selanjutnya melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji dampak pengaruh work from home dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Hipotesis penelitian dapat diterima, jika nilai signifikansinya memiliki nilai kurang dari 0.05 ($\alpha \leq 0.05$). Sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) memiliki nilai berkisar antara nol hingga dengan satu, nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian mampu menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Persamaan regresi disajikan pada persamaan berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

HASIL

Uji Validitas

Dilakukan pengujian secara signifikansi dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ yang dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah konstruk atau variabel X. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $40-2 = 38$ dengan alpha 0.05, Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 0,312. Dianggap valid jika nilai t_{hitung}



lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, seperti yang ditunjukkan pada kolom pernyataan korelasi total item saat ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Ket.	Corrected Item Pernyataan Total Correlation (R _{hitung})	r _{tabel} ($\alpha =$ 5%)	Hasil Validasi
Work from Home (X ₁)	X _{1.1}	0,617	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,517		Valid
	X _{1.3}	0,910		Valid
	X _{1.4}	0,877		Valid
	X _{1.5}	0,640		Valid
	X _{1.6}	0,471		Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,739	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,538		Valid
	X _{2.3}	0,511		Valid
	X _{2.4}	0,563		Valid
	X _{2.5}	0,445		Valid
	X _{2.6}	0,786		Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,802	0,312	Valid
	Y ₂	0,626		Valid
	Y ₃	0,533		Valid
	Y ₄	0,599		Valid
	Y ₅	0,631		Valid
	Y ₆	0,761		Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Sebagai terlihat pada tabel di atas, setiap item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312), dan bernilai positif. Sehingga diyakini dapat diandalkan dan praktis untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian. R hitung ditampilkan dalam program korelasi hasil SPSS versi 23.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas, selanjutnya dilakukan pengujian tambahan untuk melihat apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau reliabel. Untuk menyebut kuesioner dapat diandalkan, kami melihat seberapa konsisten seseorang menjawab pertanyaan dari waktu ke waktu. Semakin akurat alat pengukur, semakin dapat dipercaya. Saat alat pengukur menjadi lebih stabil, semakin baik. Semua pernyataan dimasukkan melalui uji reliabilitas pada waktu yang sama. Suatu konstruk dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach

$\alpha > 0,60$ (Ghazali, 2005:42).

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach h Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
Work from home (X_1)	0,769	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0,654	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,742	0,60	Reliabel

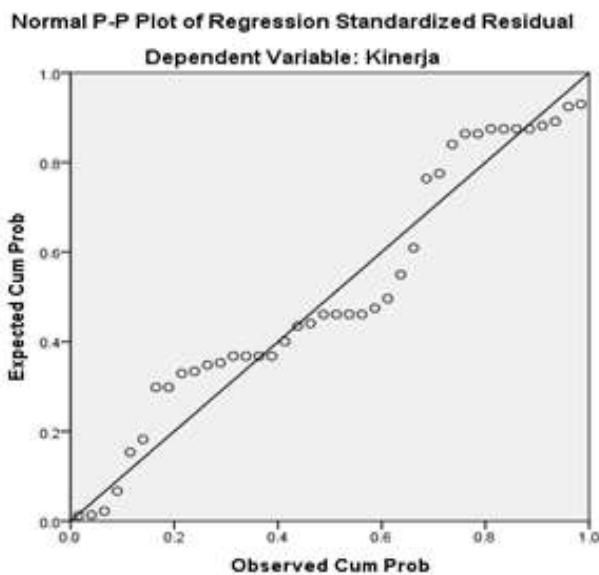
Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *work from home* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja (Y), menghasilkan *Cronbach Alpha* yang sedikit besar yaitu nilai α yang lebih besar atau sama dengan 0,60. Menunjukkan bahwa konsep yang digunakan untuk mengukur setiap variabel pada kuesioner akurat, dan item dalam setiap konsep dapat digunakan sebagai alat pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Seperti terlihat pada gambar di atas, data dalam penelitian ini sesuai dengan asumsi normalitas karena plot berputar atau mengikuti diagonal.

Uji Multikolineartias

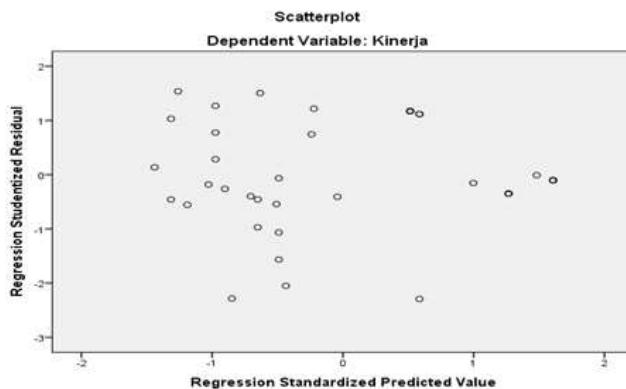
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF	
1 (Constant)				
Work From Home (X_1)	,486	,465	2,149	
Lingkungan Kerja (X_2)	-,126	,465	2,149	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Variabel *work from home* dan variabel *work environment* keduanya memiliki nilai VIF yang sama yaitu 2,149, menurut pengujian multikolinearitas. Dalam kasus di mana nilai VIF gabungan dua variabel kurang dari 10 ($2,149 < 10$), gejala multikolinearitas tidak ada pada kedua variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Terlihat jelas pada scatterplot di atas, tidak terdapat bukti heteroskedastisitas dalam model ini berdasarkan sebaran plot yang ada.

Analisis Regresi Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.170	6.935		2.043	.048		
Work from home	.394	.158	.486	2.487	.018	.465	2.149
Lingkungan kerja	-.105	.163	-.126	-.645	.523	.465	2.149

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tabel coefficients diatas, pada kolom B constant (a) 14,170 nilai *work from home* (X_1) sebesar 0,394 dan nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar -0,105. Sehingga persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

 Y = Kinerja a = 14,170 X_1 = 0,394 X_2 = -0,105

$$Y = 14,170 + 0,394 + 0,105$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai *work from home* (X_1) pada kinerja (Y) di PT. Jasaraharja Putera Palembang berjumlah sebesar 0,394 atau (39,4%) yang berarah positif, maka pengukuran semakin besar *work from home* semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya semakin kecil *work from home* semakin turun kinerja karyawan.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) pada kinerja (Y) di PT. Jasaraharja Putera Palembang berjumlah -0,105 atau (10,5%) yang berarah negatif, Kinerja karyawan meningkat berbanding terbalik dengan ukuran lingkungan kerja; di sisi lain, kinerja jatuh dalam proporsi langsung dengan ukuran lingkungan kerja.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.306	2.08792

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, *Work from home*



b. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,585. Sedangkan koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,342 di mana mengandung pengertian bahwa variabel *work from home* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 34,2% sedangkan sisanya 65,8% (100% - 34,2%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) merupakan Uji yang membandingkan T hitung dengan T tabel. Dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji T berpengaruh signifikan ketika hasil perhitungan T hitung $>$ T tabel apabila probabilitas kesalahan $<5\%$ ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			Collinearity		
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Statistics
	Coefficients	Beta				
(Constant)	14.170	6.935		2.043	.048	
Work from home	0.394	0.158	0.486	2.487	0.018	0.465 2.149
Lingkungan kerja	-0.105	0.163	-0.126	-0.645	0.523	0.465 2.149

a. *Dependent Variable* : Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.



1 Regression	83.803	2	41.901	9.612	.000 ^b
Residual	161.297	37	4.359		
Total	245.100	39			

a. *Dependent Variable* : Kinerja

b. Predictors: (*Constant*), Lingkungan kerja, *Work from home*

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

$$F_{\text{tabel}} = df = n-k-1 = 40-2-1 = F(2 ; 37) = 3,25$$

Berdasarkan tabel di samping hasil uji hipotesis bersama-sama diketahui F_{hitung} untuk variabel independen sebesar 9,612 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha= 0.05\%$ serta $df = n-k-1$, jadi taraf nyata $df = 40-2-1$ sehingga F_{tabel} sebesar 3,25. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai hitung sebesar $9,612 > \text{tabel } 3,25$, maka hipotesis secara simultan dapat dinyatakan bahwa *work from home* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada masa pandemi berlangsung.

a. Pengaruh *work from home* terhadap kinerja

Pengujian hipotesis satu (H_1) dapat diperoleh hasil bahwa variabel *work from home* ini memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja di PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai $t_{\text{hitung}} 2,487 >$ dari $t_{\text{tabel}} 2,026$. Selanjutnya peneliti melengkapi penjelasan melalui pendekatan deskriptif tabulasi kuesioner. Hasil rata-rata terbesar pernyataan kuesioner pada variabel *work from home* terdapat pada pernyataan “Saat *work from home* karyawan bekerja sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan perusahaan”. Artinya walaupun *work from home* itu minim dengan pengawasan langsung dari atasan, karyawan sudah memenuhi standar bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Begitu juga rata-rata terbesar pada pernyataan “Karyawan mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama *work from home*”. Sedangkan rata-rata nilai respon terkecil terdapat pada pernyataan “Hubungan antar sesama karyawan membantu saya dalam bekerja secara *work from home*”.

Dari ketiga pernyataan tersebut menjelaskan bahwa *work from home* dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan, jika karyawan tetap menjaga disiplin waktu



kerja, lalu para pihak yang berwenang memberikan arahan instruksi kerja dengan baik. Selanjutnya untuk menutupi kelemahan pada *work from home*, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan, memberi solusi kemudahan komunikasi antar karyawan dalam melakukan *work from home*.

Hasil uji hipotesis pertama penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan (2021), Matondang (2021), Hakimah, Abdie, & Hasanah, (2021) yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pengujian hipotesis dua menghasilkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) karyawan. Dapat dilihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -0,645 < t_{tabel} 2,026$. Selanjutnya peneliti melengkapi penjelasan melalui pendekatan deskriptif tabulasi kuesioner pada variabel lingkungan kerja. Hasil rata-rata terbesar pernyataan kuesioner pada variabel lingkungan kerja terdapat pada pernyataan “Kurang terjalinnya hubungan yang harmonis sesama rekan kerja pada saat *work from home*”. Artinya karyawan menyatakan selama masa pandemi, lingkungan kerja yang berpindah-pindah, terkadang dikantor, lebih sering dilakukan melalui *work from home* mengakibatkan minimnya komunikasi kerja, dan menciptakan potensi kelaian dalam penyampaian informasi, yang berdampak pada selisih pendapat antar karyawan. Sedangkan rata-rata nilai respon terkecil terdapat pada pernyataan “Penerangan di ruangan kerja kantor dengan ruangan kerja rumah memiliki perbedaan sehingga mengganggu pekerjaan selama *work from home*”. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pada perusahaan tempat responden bekerja yaitu PT.Jasaraharja Putera Cabang Palembang responden menjawab tidak setuju jika penerangan di ruangan kerja kantor dengan ruangan kerja rumah memiliki perbedaan sehingga mengganggu pekerjaan selama *work from home*.

Dari kedua pernyataan tersebut menjelaskan bahwa perubahan lingkungan kerja dalam konteks non fisik, yaitu interaksi dan komunikasi kerja yang perlu lebih diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Adapun perbedaan lingkungan kerja dalam konteks fisik, sesungguhnya tidak mengganggu proses kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua sejalan dengan hasil penelitian Handayani (2015), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Warongan, Dotulang &



Lumintang (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *work from home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis bersama-sama (Uji F), maka dapat dinyatakan bahwa *work from home* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi. Dari sisi pegawai, Healthfield (2019) dalam Mungkasa (2020) menjelaskan bahwa pegawai yang melakukan pekerjaan dengan sistem jarak jauh (*work from home*) dapat menghindari kemacetan sehingga dapat mengurangi waktu perjalanan dan mengurangi tingkat stres. Selain itu, menghemat waktu dan mengurangi biaya perjalanan. Namun kurangnya peralatan atau kelengkapan sarana dan prasarana di rumah dalam menunjang pekerjaan akan menghambat kinerja mereka untuk melayani publik secara baik.

Work from home menghadirkan lingkungan kerja baru bagi karyawan, menuntut adaptasi diberbagai aspek. Tingkat kondusifitas dirumah, juga tantangan keterbatasan ekspresi interaksi, dan komunikasi menjadi unsur penting bagi efektifitas lingkungan kerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi. Secara simultan, *work from home* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi.

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu akan lebih baik lagi jika penelitian dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Peneliti selanjutnya juga dapat menerapkan pada industri hospitaliti untuk menambah khazanah wawasan pengetahuan. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel *work from home* dan lingkungan kerja maka diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat mengkombinasikan variabel *work from home* bersama variabel lain yang relevan agar dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maupun perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, F. M., & Ngatno. (2018). Pengaruh *Return On Assets* (ROA) Terhadap Harga Saham dengan *Earning Per Share* (EPS) sebagai *Intervening* (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Tekstil dan Garmen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10(2).
- Handayani, D. (2015). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungkan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya (*Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga*).
- I. Istikana; Aliya. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja karyawan di Hotel Imara Palembang. *Seminar Hasil Penelitian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma*, 109–118. <http://repository.binadarma.ac.id/id/eprint/1077>
- Klaas, P. W., Lopian, J. S., & Sendow, G. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2).
- Kurniawan, D. (2021). Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian. *Jurnal Unismuh*, 6(2).
- Lailiyah, N. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Merek Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Hijab Medyna Colletion Situs Shop Online. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5(1).
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 601.
- Matondang, D.K. (2021). Pengaruh *Work From Home* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.



Retrieved 2022, from Repository.umsu.ac.id:

<https://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/Skripsi/20decky/20kurniawan/20matondang.Pdf;Jsessionid=EDD78E98D3930F3D55340559D3B1DDFE?Sequence=1>

Mulyadi, Siburian, P. S., & ZA, S. Z. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Serta Kepuasan Terhadap Loyalitas Konsumen Giant Di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatatan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 2.

Nasution. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(20), 56.

Nasution, D. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 75.

Rozzi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1(2).

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).

Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik*, 2(1).

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 60.



Sinambela, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya*, 4(1).

Utami, F. A. (2020, Maret). *Apa Itu Work From Home?* Retrieved 12 1, 2021, from Warta Ekonomi: <https://www.wartaekonomi.co.id/read276630/apa-itu-work-from-home>

Warongan, B.U., Dotulong, L.O., & Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 299.