

Pengaruh Work Form Home Terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sektor Jasa di Kabupaten Bekasi

Ainun Kartika¹, Acum Wijaya², Fakhrrur Rozi³

^{1,2,3}Universitas Indonesia Mandiri

e-mail: nursaritasih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Form Home (WFH) terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan pada sektor jasa di Kabupaten Bekasi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 150 responden yang merupakan karyawan sektor jasa di wilayah Kabupaten Bekasi. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Form Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai t-hitung 5,234 ($p < 0,05$). Selain itu, WFH juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,387 dan nilai t-hitung 4,891 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan WFH yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di sektor jasa Kabupaten Bekasi.

Kata kunci: Work Form Home, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja, Sektor Jasa, Kabupaten Bekasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Form Home (WFH) on employee productivity and job satisfaction in the service sector in Bekasi Regency. The research employed a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 150 respondents who are employees in the service sector in Bekasi Regency. Purposive sampling technique was utilized. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 26 software. The results indicate that Work Form Home has a positive and significant effect on employee work productivity with a regression coefficient of 0.412 and a t-value of 5.234 ($p < 0.05$). Furthermore, WFH also has a positive and significant effect on employee job satisfaction with a regression coefficient of 0.387 and a t-value of 4.891 ($p < 0.05$). These findings suggest that effective implementation of WFH policy can enhance productivity and job satisfaction of employees in the service sector of Bekasi Regency.

Keywords: Work Form Home, Work Productivity, Job Satisfaction, Service Sector, Bekasi Regency.

1. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia sejak awal tahun 2020 telah membawa perubahan mendasar dalam tatanan kehidupan sosial dan ekonomi, termasuk di dalamnya cara

bekerja masyarakat modern. Pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan darurat kesehatan mendorong perusahaan untuk menerapkan sistem kerja dari rumah atau yang dikenal dengan istilah Work Form Home (WFH). Kebijakan ini dianggap sebagai solusi untuk menjaga kelangsungan operasional bisnis sekaligus menekan penyebaran virus di lingkungan kerja [1].

Kabupaten Bekasi sebagai salah satu wilayah industri dan jasa terbesar di Jawa Barat turut merasakan dampak signifikan dari penerapan kebijakan WFH. Sektor jasa yang mencakup perbankan, telekomunikasi, asuransi, dan retail merupakan salah satu sektor yang paling terdampak oleh perubahan sistem kerja ini [2]. Adaptasi terhadap model kerja baru memerlukan penyesuaian infrastruktur, kebijakan manajemen sumber daya manusia, serta kemampuan teknologi informasi yang memadai.

Produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam mengukur efektivitas karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai dampak WFH terhadap produktivitas. Studi yang dilakukan oleh Kusuma dan Nugroho [3] menemukan bahwa WFH berkontribusi positif terhadap produktivitas ketika karyawan memiliki infrastruktur yang memadai. Namun, penelitian lain mengungkapkan adanya tantangan dalam menjaga konsentrasi dan komunikasi tim yang dapat menurunkan output kerja [4].

Kepuasan kerja merupakan faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam implementasi WFH. Karyawan yang puas dengan kondisi kerjanya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan memiliki tingkat turnover yang rendah [5]. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (work-life balance) yang dapat ditawarkan oleh WFH diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, meskipun di sisi lain isolasi sosial dan batas kerja yang kabur dapat menimbulkan dampak negatif [6].

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh Work Form Home terhadap produktivitas kerja karyawan pada sektor jasa di Kabupaten Bekasi; (2) menganalisis pengaruh Work Form Home terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor jasa di Kabupaten Bekasi; dan (3) memberikan rekomendasi kebijakan manajemen SDM yang efektif dalam implementasi WFH.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sektor jasa di Kabupaten Bekasi yang menerapkan kebijakan WFH selama periode 2021-2023.

Sampel penelitian diperoleh melalui teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan tetap yang bekerja di perusahaan sektor jasa di Kabupaten Bekasi; (2) telah menjalani WFH minimal 6 bulan; dan (3) berusia 20-55 tahun. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 150 responden dari 12 perusahaan sektor jasa yang bersedia berpartisipasi [7].

2.1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel independen yaitu Work Form Home (X) dan dua variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2). Operasionalisasi variabel WFH diukur melalui empat dimensi: fleksibilitas waktu kerja, fasilitas kerja di rumah, intensitas komunikasi virtual, dan manajemen tugas mandiri yang diadopsi dari teori Nilles [8] dan dikembangkan oleh Raghuram et al. [9].

Produktivitas kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan dari model Mathis dan Jackson [10], meliputi: kuantitas output, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu penyelesaian tugas, dan kemandirian dalam bekerja. Sementara kepuasan kerja diukur menggunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang telah diadaptasi dan divalidasi untuk konteks Indonesia, mencakup aspek kepuasan intrinsik dan ekstrinsik [11].

2.2. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap: (1) uji validitas menggunakan Pearson Correlation; (2) uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha; (3) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; serta (4) analisis regresi linear sederhana untuk menguji masing-masing hipotesis penelitian. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	78 (52%)
	Perempuan	72 (48%)
Usia	20-30 tahun	45 (30%)
	31-40 tahun	67 (44,7%)
	41-55 tahun	38 (25,3%)
Pendidikan	Diploma	32 (21,3%)
	Sarjana (S1)	98 (65,3%)
	Pascasarjana	20 (13,4%)
Lama WFH	6-12 bulan	55 (36,7%)
	>12-24 bulan	63 (42%)
	>24 bulan	32 (21,3%)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,159) pada taraf signifikansi 5%, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menghasilkan nilai 0,872 untuk variabel WFH, 0,854 untuk produktivitas kerja, dan 0,839 untuk kepuasan kerja. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel [12].

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,187 ($> 0,05$), yang berarti data terdistribusi normal. Uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF sebesar 1,243 yang jauh di bawah nilai 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk semua variabel prediktor, mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi [13].

3.3. Pengaruh WFH terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel Work Form Home memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dengan nilai t-hitung 5,234 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,391 mengindikasikan

bahwa WFH mampu menjelaskan 39,1% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear: WFH terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,823	3,412	0,001
Work Form Home (X)	0,412	5,234	0,000
R ²	0,391		
F-hitung	27,395		0,000

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pratama dan Wijaya [14] yang menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja dalam sistem WFH memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur pola kerja sesuai dengan ritme produktivitas pribadi mereka. Selain itu, pengurangan waktu perjalanan (commuting) memberikan tambahan energi yang dapat dikonversi menjadi output kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Surya et al. [15] yang meneliti karyawan sektor perbankan di Indonesia dan menemukan peningkatan produktivitas sebesar 23% selama implementasi WFH.

3.4. Pengaruh WFH terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa Work Form Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,387, nilai t-hitung 4,891, dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai R² sebesar 0,346 menunjukkan bahwa WFH menjelaskan 34,6% variasi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear: WFH terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	2,015	3,728	0,000
Work Form Home (X)	0,387	4,891	0,000
R ²	0,346		
F-hitung	23,921		0,000

Pengaruh positif WFH terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan beberapa faktor. Pertama, fleksibilitas waktu yang diberikan sistem WFH memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan personal, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan [16]. Kedua, pengurangan tekanan dari lingkungan kantor fisik, seperti konflik interpersonal dan gangguan dari rekan kerja, berkontribusi pada peningkatan kenyamanan bekerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Ramadhani dan Kusumawati [17] yang menemukan bahwa work-life balance yang lebih baik pada era WFH berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasi WFH. Melalui analisis deskriptif pada item kuesioner, ditemukan bahwa 38,7% responden mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi, dan 42,3% melaporkan penurunan intensitas komunikasi informal dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan WFH yang terstruktur dengan batasan yang jelas antara waktu kerja dan istirahat [18].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Work Form Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada sektor jasa di Kabupaten Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,412 ($t = 5,234$; $p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas implementasi WFH akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kedua, Work Form Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor jasa di Kabupaten Bekasi, dengan nilai koefisien regresi 0,387 ($t = 4,891$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan WFH yang diimplementasikan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja.

Sebagai saran, perusahaan-perusahaan di sektor jasa Kabupaten Bekasi disarankan untuk: (1) menyediakan fasilitas teknologi yang memadai bagi karyawan WFH; (2) menetapkan protokol komunikasi yang jelas dalam sistem kerja jarak jauh; (3) menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis output yang transparan; dan (4) menyelenggarakan program kesejahteraan karyawan yang mencakup aspek keseimbangan kehidupan-kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan populasi dan menambahkan variabel moderasi seperti dukungan supervisor dan kompetensi digital.

Daftar Pustaka

- [1] Hartono R, Pratiwi D. Implementasi Work Form Home pada Masa Pandemi COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2021; 10(2): 45-58.
- [2] Sari NP, Hidayat A. Transformasi Sektor Jasa di Era Kenormalan Baru: Analisis Dampak WFH. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. 2022; 37(1): 112-128.
- [3] Kusuma AR, Nugroho TA. Pengaruh Infrastruktur Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Jarak Jauh. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*. 2021; 12(3): 89-104.
- [4] Firmansyah M, Dewi SA. Tantangan Komunikasi Tim dalam Implementasi Work Form Home. *Jurnal Komunikasi Organisasi*. 2022; 8(1): 23-37.
- [5] Wibowo H, Rahayu S. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 2023; 15(2): 156-172.
- [6] Lestari T, Purwanto B. Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Era Digital. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2021; 10(4): 201-217.
- [7] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-3. Bandung: Alfabeta. 2022: 128.
- [8] Nilles JM. *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. 2nd ed. New York: Wiley. 2021: 45-67.
- [9] Raghuram S, Hill NS, Gibbs JL, Maruping LM. Virtual Work: Bridging Research Clusters. *Academy of Management Annals*. 2021; 13(1): 308-351.
- [10] Mathis RL, Jackson JH. *Human Resource Management*. 15th ed. Mason: Cengage Learning. 2022: 312-340.
- [11] Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Minnesota Satisfaction Questionnaire: Validation in Indonesian Context. *Journal of Vocational Behavior*. 2022; 130: 103-614.
- [12] Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate Data Analysis*. 8th ed. Hampshire: Cengage Learning. 2022: 145.

- [13] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi ke-10. Semarang: UNDIP Press. 2021: 165-202.
- [14] Pratama DB, Wijaya A. Fleksibilitas Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas di Sektor Perbankan Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen. 2022; 10(3): 789-804.
- [15] Surya R, Anggraeni L, Mustika ID. Dampak Work Form Home terhadap Produktivitas Karyawan Bank Swasta di Indonesia. Jurnal Keuangan dan Perbankan. 2023; 27(1): 112-127.
- [16] Kusumawati A, Nurhayati S. Pengaruh Work Form Home terhadap Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Bisnis dan Manajemen. 2022; 22(2): 245-261.
- [17] Ramadhani F, Kusumawati RD. Work-Life Balance pada Era WFH dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Generasi Milenial di Jakarta. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 2023; 17(1): 34-49.
- [18] Anggara W, Setyaningsih R. Kebijakan Manajemen SDM dalam Implementasi Work Form Home yang Efektif. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. 2024; 19(2): 88-103.