
PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI ANTARA KARYAWAN BEKERJA DARI RUMAH DENGAN BEKERJA DARI KANTOR

Chandra Dharmawan Pranoto
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
chandra.117221065@stu.untar.ac.id

Sarwo Edy Handoyo
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Tarumanagara
sarwoh@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 05-04-2024, revisi: 22-06-2024, diterima untuk diterbitkan: 23-06-2024

Abstract: The Covid-19 pandemic which has lasted for three years has forced many people to adapt to a new way of life, including in the world of professional work. Those who previously had the habit of working from the office suddenly had to work at home, which means that each individual had to adapt again to dividing their time between work and daily activities at home. Of course, it cannot be denied that this has a big impact on productivity, effectiveness, and quality of work. Therefore, through this research, testing was carried out to find differences in the quality of results in terms of work productivity, job satisfaction, and organizational culture between work from home and work from offices within the scope of research in the capital city of Jakarta. By using a quantitative approach, this research used a questionnaire sample of 300 respondents from various professional backgrounds. Refers to observational methods that emphasize real field data. So, the findings provide a real picture of how working from home has a positive and significant impact on work productivity and job satisfaction compared to working regularly (from the office). However, from an organizational culture perspective, working from the office has a more positive and significant impact than working from home.

Keywords: Work from Home, Work from Office, Work Productivity, Job Satisfaction, Organizational Culture

Abstrak: Pandemi Covid-19 yang berlangsung selama tiga tahun memaksa banyak kalangan untuk beradaptasi dengan cara hidup baru, tidak terkecuali dunia profesional kerja. Yang semula memiliki kebiasaan bekerja dari kantor seketika harus bekerja di rumah, itu berarti setiap individu harus beradaptasi kembali dalam membagi waktu antara bekerja dengan kegiatan sehari-hari di rumah. Tentu hal ini tidak dipungkiri banyak memengaruhi produktivitas dan efektivitas serta kualitas kerja. Karenanya melalui penelitian ini, dilakukan pengujian yang bertujuan untuk menemukan perbedaan kualitas hasil dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, dan budaya organisasi antara bekerja dari rumah berbanding bekerja dari kantor dalam lingkup penelitian daerah ibu kota Jakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian ini mengambil sampel kuesioner sebanyak 300 responden yang tersebar di berbagai macam latar belakang profesi. Mengacu kepada metode observasional yang menekankan pada data riil lapangan. Sehingga didapat temuan yang memberikan gambaran nyata mengenai bekerja dari rumah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas serta kepuasan kerja dibandingkan bekerja reguler (dari kantor). Namun, dilihat dari sisi budaya organisasi, bekerja dari kantor lebih memberikan pengaruh positif dan signifikan dibandingkan bekerja dari rumah.

Kata Kunci: Bekerja dari Rumah, Bekerja dari Kantor, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

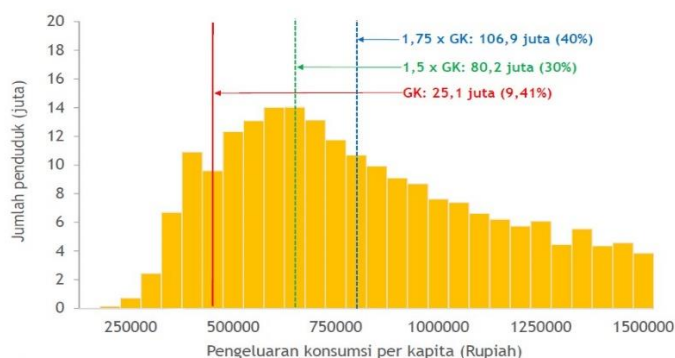
Dapat kita ketahui bersama bahwa 2 tahun lamanya dunia diperhadapkan oleh wabah kesehatan yang sangat serius, yaitu penyebaran Covid-19 yang mana untuk RI sendiri dimulai pada 2 Maret 2020. Saat awal wabah ini menjangkit negara Indonesia, telah mencatat sebanyak 634.835 kasus, sedangkan di seluruh dunia, tercatat sebanyak 133.106 jiwa yang telah menjadi korban meninggal akibat dari keganasan Covid-19 dimana saat itu dunia masih dibingungkan untuk menemukan solusi maupun mengatasi wabah baru ini. Data tersebut dicatat pada 30 Maret 2020. Indonesia sendiri saat itu telah berhasil mencatatkan 1.528 sebagai kasus positif dimana kasus kematian akibat Covid-19 di negeri Indonesia tercatat 136 jiwa. Bisa kita bayangkan bersama betapa ganas dari virus Covid-19 ini yang mana hanya dalam waktu singkat telah memakan korban yang tidak sedikit jumlahnya. Karena penyebaran Covid-19 yang sungguh cepat dan masif ini, membuat negara Indonesia terpaksa menetapkan protokol kesehatan atau kebijakan yang ketat untuk menekan kasus ini yang bertujuan agar masyarakat Indonesia tidak semakin banyak yang menjadi korban daripada keganasan Covid-19. Salah satunya ialah berupa penetapan *social distancing* terhadap masyarakat yang melakukan aktivitasnya agar dapat tetap berjalan secara aman.

Pemerintah menginstruksikan kepada seluruh perusahaan yang berada dalam garis hukum negara Indonesia untuk menaati dan melakukan segala bentuk kegiatan bisnisnya secara *online* atau yang dikenal dengan sebutan “Bekerja dari Rumah” yang mana para instansi perusahaan baik atasan maupun bawahan tidak diperbolehkan untuk bertemu secara langsung. Tujuan daripada kebijakan yang telah diterbitkan oleh pemerintah ini tidak bermaksud untuk merusak tatanan sosial suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya namun melainkan hanya untuk tujuan pencegahan dari penyebaran daripada Covid-19 yang mana telah menjangkit negara-negara di dunia.

Ada pula persoalan negatif yang ditemukan dengan diterapkannya kebijakan *work from home* ini ialah terciptanya kekhawatiran dalam sejumlah instansi perusahaan negeri dan swasta dimana mereka khawatir fenomena ini akan menimbulkan pergeseran budaya organisasi yang dapat memengaruhi kualitas kerja daripada masing-masing karyawan yang bekerja sehingga akan sangat berdampak kepada produktivitas karyawan maupun kepuasan kerja jika dibiarkan dalam jangka panjang.

Gambar 1

Data Jumlah Penduduk Rentan Miskin 2019



Sumber: Badan Pusat Statistik (2019)

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Penelitian dari Simarmata (2020) menerangkan bahwa bekerja dari rumah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, hasil penelitian dari Pamungkas et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dari Lambogo (2018) menjelaskan bahwa terdapat

perbedaan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, hasil penelitian dari Retnaningtyas dan Widodo (2022) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap budaya organisasi. Namun, hasil penelitian dari Lambogo (2018) menemukan juga bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al. (2014) yang menjelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap budaya organisasi.

Jika merujuk kepada produktivitas dan kepuasan kerja maka tindakan penerapan *work from home* di dalam suatu perusahaan merupakan kebijakan yang positif dikarenakan para karyawan dapat secara efektif dan sadar akan mengerjakan segala bentuk tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang telah terbentuk akan membawa perusahaan kepada pencapaian tujuan. Namun jika kita melihat dari sisi budaya organisasi maka kebijakan *work from home* itu akan berdampak negatif dikarenakan nilai dan norma dalam bekerja akan mengalami degradasi karena akan mengakibatkan renggangnya hubungan antar individu dengan rekan kerja mereka.

Dengan latar belakang yang telah disebutkan di atas maka peneliti membuat sebuah judul yang bertajuk “Perbedaan Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi antara Karyawan Bekerja dari Rumah dengan Bekerja dari Kantor”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan yang bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor di Jakarta.
2. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan yang bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor di Jakarta.
3. Untuk mengetahui perbedaan budaya organisasi karyawan yang bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor di Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Bekerja dari Rumah

Mustajab et al. (2020) menyatakan bahwa bekerja dari rumah merupakan sebuah siklus dari suatu institusi dalam memberikan pekerjaan maupun tanggung jawab terhadap para karyawan mereka dengan cara untuk tidak bekerja dari kantor atau berkerumun di ruangan, yang mana pegawai perusahaan diharuskan mengerjakan pekerjaannya dari luar tempat mereka bekerja hal ini yang dikatakan sebagai “Bekerja dari Rumah”. Potter (2003) menjelaskan bahwa *work from home* merupakan suatu hal yang mana para pekerja diberikan kesempatan oleh perusahaan tempat mereka bekerja untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dari mana pun yang mereka inginkan daripada harus datang secara langsung ke lokasi tempat mereka bekerja selama hal itu berkaitan dengan kepentingan maupun tujuan perusahaan. Huuhtanen (1997) menyatakan bahwa istilah bekerja dari rumah ialah sebuah kegiatan yang dilaksanakan oleh sebagian orang yang disebut dengan karyawan, pekerja lepas, dan pekerja kontrak dengan secara eksklusif atau dengan tahapan waktu tertentu yang bertempat tinggal cukup jauh dari kantor maka mereka dapat atau diperbolehkan oleh perusahaan untuk menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerjanya selama itu masih dalam batasan untuk kepentingan perusahaan tempat mereka bekerja. Heathfield (2021) menyatakan ada beberapa ragam bentuk proses dalam bekerja di antaranya adalah bekerja dengan waktu fleksibel, dan bekerja dengan memanfaatkan teknologi, tentunya hal ini memiliki perbedaan dengan istilah bekerja penuh waktu sampai dengan bekerja sementara. Kemudian, bekerja dengan waktu fleksibel memiliki makna sebagai pekerjaan yang memiliki potensi untuk melaksanakan pekerjaan yang mana berbeda dengan waktu konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dengan berkehidupan sehari-hari.

Bekerja dari Kantor

Bekerja dari kantor merupakan suatu sistem yang dimana mewajibkan para pekerja untuk datang secara langsung ke tempat perusahaan itu berada dengan durasi dari pagi hingga sore hari atau jika dihitung 8 jam lamanya (08.00-17.00). Perusahaan mengharapkan dari masing-masing pekerjanya untuk dapat memberikan kemampuan ataupun produktivitas semaksimal mungkin meskipun dalam praktiknya, ada beberapa hal yang tidak berjalan semaksimalnya sehingga para karyawan dituntut untuk tetap dapat produktif selama bekerja dengan durasi 8 jam setiap hari.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sebuah dasar pengukuran dari sebuah tindakan perusahaan yang mana membandingkan antara *output* yang berupa jasa dengan *input* yang berupa dana, material, dan pekerja (Sutrisno, 2016). Salvatore (2011) menyatakan produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku dari tenaga kerja dalam suatu perusahaan terhadap peraturan-peraturan sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan yang mana diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sinungan (2018) mengatakan secara teknis produktivitas kerja diartikan sebagai sebuah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Di sisi lain, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja memiliki arti sebagai ukuran dari sebuah efisien produk yang mana dinilai dari sebuah perbandingan antara hasil keluaran dengan pemasukan, pengertian masukan di sini sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran di sini diukur dari sebuah kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Menurut Sutrisno (2016), produktivitas merupakan keterkaitan antara *input* dan *output* yang mana *input* merupakan bagian dari material, beban, dan pekerja sedangkan *output* merupakan jasa atau barang hasil dari sebuah bisnis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah tindakan seseorang yang berikan kepada pekerjaannya dengan memberikan selisih antara banyaknya *input* yang mereka terima sebagai SDM sebuah organisasi dan banyaknya *output* yang mereka keluarkan kepada organisasi tempat mereka berada (Robbins, 1994, p. 170). Wulantika dan Koswara (2017, p. 5) mengatakan bahwa kepuasan kerja itu sesungguhnya tidak tampak secara nyata namun dapat diwujudkan dalam sebuah hasil pekerjaan dan di dalamnya memiliki beragam masalah yang sangat penting untuk segera dituntaskan untuk mencapai SDM yang lebih produktif. Spector (1997) menegaskan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah perasaan dari seseorang terhadap pekerjaan mereka dan perbedaan dari aspek pada pekerjaan mereka yang memiliki kaitan kepada hal suka atau tidak suka individu pada pekerjaan yang mereka terima. Menurut Siagian (2005, p. 225), kepuasan kerja sebagai sebuah cara pandang dari seseorang baik yang bersifat positif maupun yang memiliki sifat negatif mengenai pekerjaan dan juga memiliki pemahaman yang mana berkaitan dengan prestasi kerja, tingkat kemahiran, keinginan pindah organisasi, usia pekerja, dan tingkat jabatan di suatu organisasi. Koesmono (2005) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap dari seorang individu yang telah menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi bersama yang digunakan oleh para anggota kelompok sebagai acuan atau sistem yang mengatur nilai-nilai di dalam organisasi yang nantinya akan menjadi keunikan dan alat pembeda organisasi tersebut dengan lainnya (Sopyan & Ahman, 2018). Andini et al. (2019) menerangkan budaya organisasi sebagai sebuah aturan main dalam perusahaan yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban maupun nilai-nilai yang diharapkan dalam sebuah perilaku di perusahaan tersebut.

Tika (2008, p. 4) menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar maupun keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi kemudian akan dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. McKenna dan Beech (2000, p. 63) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar yang mana membantu seseorang dalam organisasi agar mampu memahami tindakan-tindakan yang dapat diterima ataupun yang tidak dapat diterima oleh para anggota organisasi. Menurut Muchlas (2012, p. 531), budaya organisasi diartikan sebagai asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau diperluas oleh sebuah organisasi tertentu untuk belajar mengatasi masalah kelompok baik eksternal maupun internal yang telah bekerja dengan baik.

Kaitan antar Variabel

Bekerja dari Rumah dengan Bekerja dari Kantor terhadap Produktivitas Kerja

Lisdianti dan Pradana (2021) menyatakan bahwa memiliki pengaruh produktivitas kerja terhadap bekerja dari rumah di badan pendapatan daerah Kabupaten Bandung. Hal tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (2020) dimana bekerja dari rumah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dosen. Sehingga didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut:

H₁: Perbedaan pengaruh antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap produktivitas kerja.

Bekerja dari Rumah dengan Bekerja dari Kantor terhadap Kepuasan Kerja

Lambogo (2018) memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap bekerja dari rumah pada pegawai negeri di Parigi Tengah. Kemudian, pada penelitian Saputra et al. (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap bekerja dari rumah pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi. Sehingga didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut:

H₂: Perbedaan pengaruh antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap kepuasan kerja.

Bekerja dari Rumah dengan Bekerja dari Kantor terhadap Budaya Organisasi

Retnaningtyas dan Widodo (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap bekerja dari rumah PT Jasa Marga Tbk, Jakarta. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian dari Ramlah P. et al. (2023) dimana menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap bekerja dari rumah. Sehingga didapatkan hipotesis dari hubungan tersebut:

H₃: Perbedaan pengaruh antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor terhadap budaya organisasi.

Manfaat Penelitian

Untuk Korporasi

Dengan diadakannya riset ini maka perusahaan akan memperoleh informasi dan masukkan mengenai cara mengelola para karyawannya (SDM) agar tetap dapat konsisten dalam mencapai target-target perusahaan meski proses usahanya melalui daring atau dapat dikenal dengan nama "Bekerja dari Rumah". Penelitian ini sebagai bahan acuan evaluasi perusahaan-perusahaan yang berdomisili di Jakarta dalam penerapan strategi mempertahankan kualitas karyawan sehingga produktivitas kerja di lingkungan perusahaan tetap efektif dan efisien. Dapat meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sehingga degradasi kualitas kerja dan nama baik perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain di masa pandemi ini.

Untuk Karyawan

Karyawan perusahaan akan lebih peduli saat menjalankan ataupun melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka di mana untuk menunjang keberlangsungan hidup perusahaan agar mereka tetap dapat menjaga kualitas kerja masing-masing selama WFH (*Work from Home*). Karyawan akan lebih menghargai momen yang mana kebersamaan teman kerja saat di kantor (*Work from Office*) itu sangatlah penting terutama di masa pandemi ini. Hal tersebut sangatlah langka karena mereka lebih banyak bertemu teman kerjanya melalui *meeting online* sehingga kesolidan antar karyawan diharapkan lebih terjalin erat saat bertemu langsung.

Kerangka Pemikiran

Tabel 1

Kerangka Pemikiran

Lokasi Kerja	Produktivitas kerja	Kepuasan kerja	Budaya organisasi
Bekerja dari rumah	Karyawan	Karyawan	Karyawan
Bekerja dari kantor	Karyawan	Karyawan	Karyawan

Variabel Independen: Lokasi Kerja (Bekerja dari rumah, Bekerja dari kantor) (X)

Variabel Dependen: Produktivitas Kerja (Y_1), Kepuasan Kerja (Y_2), Budaya Organisasi (Y_3)

Sumber: Peneliti (2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang digunakan dan hasil penelitian didapatkan melalui cara pengujian secara teori terhadap setiap variabel yang tercantum pada penelitian ini. Sumber data yang akan diolah berasal dari hasil penyebaran sebuah kuesioner/angket yang akan dilaksanakan secara langsung dengan menggunakan Google Form. Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menjadikan karyawan yang berasal dari berbagai kantor di Jakarta sebagai subjek penelitian dengan kuantitas sebanyak 300 responden. Periode penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu (27 Desember 2023-27 Februari 2024).

Creswell (2014) menerangkan bahwa populasi dalam sebuah penelitian merupakan sekelompok orang ataupun kasus dengan karakteristik atau kriteria tertentu dalam bentuk subjek maupun objek penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang menjadi subjek penelitian ialah karyawan yang bekerja dan berasal dari berbagai kantor yang tersebar di 5 wilayah Jakarta. Metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah *random sampling*. *Random sampling* merupakan data yang melibatkan pemilihan secara acak terhadap anggota populasi sehingga masing-masing anggota memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih dalam penelitian Creswell (2014).

Metode dalam pengumpulan sampel penelitian ialah dengan *random sampling* dengan menggunakan penyebaran kuesioner sesuai dengan target yang telah dibuat tanpa adanya perbedaan strata dalam populasi yang dikumpulkan. Beberapa kriteria dari responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebagai berikut: 1) Karyawan yang bekerja dan berasal dari perusahaan-perusahaan yang tersebar di 5 wilayah Jakarta; 2) Seluruh karyawan di perusahaan-perusahaan tanpa adanya perbedaan strata pekerjaan; 3) Karyawan yang melakukan aktivitas kerja mereka dari rumah maupun dari kantor; dan 4) Karyawan dengan rentang usia 20-50 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Indrawan dan Yaniawati (2017) mengatakan bahwa uji validitas sebagai alat dalam mengukur data yang valid, biasanya digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya dari sebuah kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan kemudian dikumpulkan untuk mencari validitas dari sebuah data tersebut. *Convergent validity* merupakan metode pengukuran yang dalam pengukurannya untuk mengukur seberapa jauh dari indikator-indikator yang seharusnya melakukan yang sama sehingga saling berkorelasi antara satu dengan lainnya secara kuat

maupun signifikan. Metode ini mengacu kepada seberapa sempurna variabel yang diteliti berdasarkan indikatornya. *Loading factor* akan dikatakan valid jika hasil angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7 (Ghozali & Latan, 2021).

Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) menyatakan uji reliabilitas sebagai dasar dari sebuah alat pengukuran kuesioner yang mana nantinya sebagai indikator daripada variabel. Kemudian, sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu. *Cronbach's Alpha* merupakan alat ukur dari suatu konsistensi internal dimana mengukur seberapa dekat keterhubungan dari sebuah objek menjadi suatu kelompok. *Cronbach's Alpha* tidaklah bagian dari uji statistik-angka melainkan koefisien reliabilitas (konsistensi). Dari hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan dari macam-macam penelitian maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki kesimpulan yang mana nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut jika "*Cronbach's Alpha* > 0,600" maka sebuah penelitian dapat dikatakan sebagai hasil penelitian yang reliabel.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk tujuan menguji tingkat kewajaran daripada sampel yang akan diambil yang mengacu kepada nilai *error* apakah terdistribusi secara normal atau tidak sehingga dapat layak untuk dilakukan sebuah pengujian secara statistik dengan menggunakan uji *one sample statistic*. Kemudian, jika hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal dengan nilai signifikansi > 0,05 maka, tahapan selanjutnya akan dilakukan pengujian berupa uji homogenitas data yang mana jika hasil dari uji normalitas menghasilkan data yang tidak terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi < 0,05 maka, tidak akan dilakukan uji homogenitasnya.

Uji Homogenitas Data

Pada penelitian ini, uji homogenitas digunakan sebagai alat untuk mengetahui homogen atau tidaknya data sampel yang diambil dari populasi yang sama. Nilai signifikansi dari uji homogenitas data jika, signifikansi > 0,05 maka homogen; jika, signifikansi < 0,05 maka tidak homogen.

Uji Paired Sample t-test

Menurut Arikunto (2011), penelitian komparasi merupakan penelitian yang berusaha untuk menemukan persamaan atau perbedaan dari beberapa benda, orang, dan prosedur kerja. Penelitian ini menggunakan uji *paired sample t-test* yang digunakan untuk menguji seberapa efektif dari adanya perbedaan bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor yang terdiri dari variabel bebas (penjelas) secara individu dalam penerangan terhadap variabel terikat (tidak bebas) maka pengolahan data dapat menggunakan uji *paired sample t-test*. Kemudian dalam praktiknya, peneliti akan menggunakan alat bantu berupa aplikasi program SPSS 27 sehingga data yang telah dikumpulkan dapat menghasilkan data yang lebih akurat. Pengujian hipotesis secara uji *paired sample t-test*. Maka, terbentuklah dasar pengambilan keputusan sebuah penelitian sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel dan probabilitas < 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima.
2. Jika t hitung < t tabel dan probabilitas > 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Penelitian ini menggunakan instrumen *convergent validity* dikarenakan instrumen ini sudah memenuhi syarat daripada penelitian ini dan telah dibuktikan juga oleh hasil *convergent validity* yang tertuang pada Tabel 2 yang mana menerangkan bahwa keseluruhan indikator terhadap variabel memiliki *loading factor* $\geq 0,70$ yang mana dapat kita lihat bersama bahwa

pada indikator WFH1 memiliki nilai $0,768 \geq 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini telah valid dalam mengukur *work from home*. Setiap perubahan variabel *work from home* maka akan tercermin pada WFH1 sebesar $0,768 \times 0,768 = 58,98\%$. Secara keseluruhan setiap indikator yang memiliki nilai *loading factor* dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Olah Data Loading Factor

Indikator	Outer Loadings
WFH1 ← Bekerja dari Rumah	0,768
WFH2 ← Bekerja dari Rumah	0,723
WFH3 ← Bekerja dari Rumah	0,727
WFH4 ← Bekerja dari Rumah	0,721
WFH5 ← Bekerja dari Rumah	0,755
WFO1 ← Bekerja dari Kantor	0,755
WFO2 ← Bekerja dari Kantor	0,753
WFO3 ← Bekerja dari Kantor	0,711
PK1 ← Produktivitas Kerja	0,755
PK2 ← Produktivitas Kerja	0,729
PK3 ← Produktivitas Kerja	0,727
KK1 ← Kepuasan Kerja	0,714
KK2 ← Kepuasan Kerja	0,755
KK3 ← Kepuasan Kerja	0,726
BO1 ← Budaya Organisasi	0,718
BO2 ← Budaya Organisasi	0,719
BO3 ← Budaya Organisasi	0,739
BO4 ← Budaya Organisasi	0,719
BO5 ← Budaya Organisasi	0,713
BO6 ← Budaya Organisasi	0,716

Sumber: Peneliti (2024)

Uji Reliabilitas

Dalam pengolahan data, dibutuhkan banyak uji materi yang salah satunya adalah uji reliabilitas, dimana *Cronbach's Alpha* menjadi dalam menentukan suatu hasil penelitian yang ada. Dalam artikel ini menunjukkan berbagai variabel yang tertuang lengkap dalam Tabel 3 di bawah ini. Yang sebagaimana dapat ditarik bahwa hasil dari penelitian tersebut ialah reliabel. Hal ini terlihat dari hasil setiap variabel yang menunjukkan bahwa nilai yang didapat melebihi standar variabel (0,6).

Tabel 3
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Bekerja dari Rumah	0,917	0,6	Reliabel
Bekerja dari Kantor	0,856	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,858	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,855	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,933	0,6	Reliabel

Sumber: Peneliti (2024)

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukan bahwa seluruh data pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan nilai signifikansi $0,502 > 0,05$ yang menunjukkan nilai tersebut terdistribusi normal.

Tabel 4
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

N		300
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49811465

Most Extreme Differences	Absolute	.284
	Positive	.282
	Negative	-.284
Test Statistic		.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.502 ^{c, d}

Sumber: Peneliti (2024)

Uji Homogenitas Data

Berdasarkan hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa seluruh data pada penelitian ini bersifat homogen. Dengan nilai signifikansi dari masing-masing variabel > 0,05.

Tabel 5

Uji Homogenitas Data

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Produktivitas Kerja	Based on Mean	0,801	1	598	0,371
	Based on Median	0,391	1	598	0,532
	Based on Median and with adjusted df	0,391	1	593,19	0,532
	Based on trimmed mean	0,869	1	598	0,352
Kepuasan Kerja	Based on Mean	2,65	1	598	0,104
	Based on Median	1,683	1	598	0,195
	Based on Median and with adjusted df	1,683	1	596,477	0,195
	Based on trimmed mean	2,741	1	598	0,098
Budaya Organisasi	Based on Mean	0,053	1	598	0,817
	Based on Median	0,021	1	598	0,884
	Based on Median and with adjusted df	0,021	1	597,921	0,884
	Based on trimmed mean	0,04	1	598	0,841

Sumber: Peneliti (2024)

Uji Paired Sample t-test

Tabel 6

Uji Paired Sample t-test

		Paired Samples Test							
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	PK_WFH - PK_WFO	-0,10333	0,94638	0,05464	-0,21086	0,00419	-1,891	299	0,06
Pair 2	KK_WFH - KK_WFO	0,08333	0,94483	0,05455	-0,02402	0,19068	1,528	299	0,128
Pair 3	BO_WFH - BO_WFO	-0,04333	0,97877	0,05651	-0,15454	0,06787	-0,767	299	0,444

Sumber: Peneliti (2024)

Keterangan:

- H₁: Lokasi kerja (X) memiliki perbedaan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y₁). Berdasarkan tabel *output* SPSS di atas, diketahui yang mana nilai signifikansi dari produktivitas kerja adalah sebesar 0,060. Karena nilai Sig. 0,060 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan signifikan antara lokasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y₁).
- H₂: Lokasi kerja (X) memiliki perbedaan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₂). Berdasarkan tabel *output* SPSS di atas, diketahui yang mana nilai signifikansi dari produktivitas kerja adalah sebesar 0,128. Karena nilai Sig. 0,128 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan signifikan antara lokasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y₂).

H₃: Lokasi kerja (X) memiliki perbedaan signifikan terhadap budaya organisasi (Y₃). Berdasarkan tabel *output* SPSS di atas, diketahui yang mana nilai signifikansi dari produktivitas kerja adalah sebesar 0,444. Karena nilai Sig. 0,444 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan signifikan antara lokasi kerja (X) terhadap budaya organisasi (Y₃).

Tabel 6

Kesimpulan Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Lokasi kerja memiliki perbedaan terhadap produktivitas kerja	Memiliki perbedaan signifikan
2.	Lokasi kerja memiliki perbedaan terhadap kepuasan kerja	Memiliki perbedaan signifikan
3.	Lokasi kerja memiliki perbedaan terhadap budaya organisasi	Memiliki perbedaan signifikan

Sumber: Peneliti (2024)

KESIMPULAN

Mengacu kepada hasil penelitian yang telah terlaksana maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor memiliki perbedaan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Jakarta; 2) Bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor memiliki perbedaan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Jakarta; dan 3) Bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor memiliki perbedaan signifikan terhadap budaya organisasi karyawan di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Rev. VI). Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Statistik kesejahteraan rakyat 2019*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2019/11/22/1dfd4ad6cb598cd011b500f7/statistik-kesejahteraan-rakyat-2019.html>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heathfield, S. M. (2021, January 5). The pros and cons of a flexible work schedule. *the balance*. <https://www.thebalancemoney.com/advantages-and-disadvantages-of-flexible-work-schedules-1917964>
- Huuhtanen, P. (1997). *The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. <https://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/97/wp9729en.pdf>
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2017). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan* (N. F. Atif (ed.)). Refika Aditama.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 162–179. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>

- Lambogo, N. (2018). Perbedaan kepuasan kerja antara pegawai negeri sipil dengan tenaga honorer kantor camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Trend*, 6(2), 24–30. <https://doi.org/10.31970/trend.v6i2.88>
- Lisdianti, G. U., & Pradana, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan selama work from home di badan pendapatan daerah Kabupaten Bandung. *eProceedings of Management*, 8(5), 6316–6320. <https://jitl.web.id/index.php/management/article/view/16462>
- Mckenna, E., & Beech, N. (2000). *The essence of manajemen sumber daya manusia* (T. B. Santosa (trans.)). Andi.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Pamungkas, P. W., Sanosra, A., & Diansari, T. (2019). *Analisis perbedaan produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan kerja study pada PT. Jember Vision* [Artikel Jurnal, Universitas Muhammadiyah Jember]. <http://repository.unmuhjember.ac.id/6430/>
- Potter, E. E. (2003). Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society. *Journal of Labor Research*, 24(1), 73–84. <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1030-1>
- Ramlah P, Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12664>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/download/54/54>
- Robbins, S. P. (1994). *Teori organisasi: Struktur, desain dan aplikasi* (J. Udaya (trans.); 3rd ed.). Arcan.
- Salvatore, D. (2011). *Managerial economics: Ekonomi manajerial dalam perekonomian global* (I. S. Budi (trans.); 5th ed.). Salemba Empat.
- Saputra, Y. D., Lelly, S. W., & Saleh, C. (2014). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi* [Artikel Ilmiah Mahasiswa, Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63960>
- Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-fungsi manajerial*. Bumi Aksara.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(1), 73–82. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/265>
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan bagaimana* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Sopyan, K., & Ahman, E. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (Employee engagement) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 14–17. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tika, M. P. (2008). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Wulantika, L., & Koswara, R. P. (2017). Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Survey pada telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v3i1.406>