

ANALISIS PENGARUH WORK FROM HOME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT METASMESTA GLOBAL INTERNASIONAL

Gilang Prayoga ¹, Sofyan Marwansyah ²
Universitas Bina Sarana Informatika

Correspondence		
Email: gilang.cebirra@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 26 September 2024	Accepted 1 Oktober 2024	Published 2 Oktober 2024

ABSTRAK

PT. Metasmesta Global Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan pemasangan teknologi untuk sebuah acara dan pengembangan aplikasi permainan. Produksinya berupa penciptaan aplikasi permainan hingga pembuatan konsep untuk sebuah ruangan. Layanan yang ditawarkan oleh PT. Metasmesta Global Internasional adalah aplikasi permainan atau simulasi untuk memudahkan training pada sebuah perusahaan. Dalam bisnisnya PT. Metasmesta melakukan pekerjaan secara *remote* atau bisa disebut dengan work from home. Alur penerimaan pekerjaan dimulai dengan pimpinan proyek Menyusun rencana hingga akhirnya pekerjaan dibagi kepada beberapa divisi dan dilakukan secara jarak jauh. Komunikasi antar tim dilakukan dengan diadakan *morning meeting* atau diskusi via google meet. Pekerja dapat dipengaruhi faktor motivasi karena adanya kelonggaran terhadap pengawasan. Metode pengumpulan data dalam penyusunan Skripsi adalah metode observasi, wawancara, dan studi Pustaka dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Metasmesta Global Internasional. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teori dari Sugiyono yaitu menggunakan statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan ada kaitan antara work from home dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Metasmesta Global Internasional. Hal ini ditunjukkan dari hasil kuesioner dan observasi yang menyatakan bahwa work from home dan motivasi berpengaruh moderat terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tahapan-Tahapan Pekerjaan, Work From Home, Motivasi

ABSTRACT

PT. Metasmesta Global International is a company that operates in the field of technology installation services for event and game application development. One of the services offered by PT. Metasmesta Global International is the development of a game or simulation application to facilitate training in a company. In his business, P.T. Metasmesta does work remotely, or can be called to work from home. The recruitment cycle begins with the project leader drawing up a plan until the work is finally divided into several divisions and carried out remotely. Communication between teams is done by holding a morning meeting or by using Google Meet. In this stage of work, the worker can be influenced by motivational factors due to the presence of relaxation against supervision. The method of data collection in the drafting of the Scriptures is the method of observation, interview, and study of the library, with its method of analysis being quantitative analysis. The sample in this research is the entire staff at PT. Global Metasmesta International. Data collection techniques include library studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques using the theory of Sugiyono, which is using statistics, The results of this study showed a link between work from home and motivation and employee performance at Global Metasmesta International. This was demonstrated by the results of questionnaires and observations that stated that work from home and motivations have a moderate influence on employee performance.

Keywords: Work Stages, Work From Home, Motivation

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, tepatnya pada bulan januari, pandemi *covid-19* melanda Indonesia bahkan dunia. Kelangsungan organisasi di berbagai tempat sempat terhenti dikarenakan kebijakan-kebijakan yang membatasi pergerakan dan sosialisasi antar manusia, Kejadian ini mengharuskan

suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan langkah baru supaya kegiatan bisnis dapat berjalan. Salah satu langkahnya adalah mengadakan *work from home* (wfh), kegiatan ini bertujuan sebagai jalan di tengah kebijakan pembatasan gerak seperti PSBB dan PPKM yang diterapkan di Indonesia. Hingga tahun 2024, penerapan kebijakan *work from home* masih dilakukan oleh beberapa perusahaan salah satunya adalah tempat penelitian ini akan dilaksanakan.

Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan internasional yang memiliki kantor pusat di Jakarta Selatan dan masuk ke bidang pengembangan aplikasi permainan *mobile*, pengembangan aplikasi pemerintahan, dan juga bergerak dibidang jasa event organizer bagi perusahaan yang ingin mengadakan teknologi baru pada acaranya. Perusahaan ini menerapkan kebijakan *work from home* (wfh) untuk sebagian besar karyawannya sejak pandemi covid-19 tahun 2020 silam. Selain dari faktor kemudahan dalam bekerja, kebijakan ini diambil dikarenakan keterbatasan ruangan dan beberapa karyawan berada diluar pulau. Bahkan ketika para pekerja diharuskan melakukan tugasnya dari kenyamanan rumah mereka sendiri, perusahaan masih mempunyai harapan yang tinggi bahwa mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi semua tujuan mereka pada hari itu. Selain itu, terdapat kelemahan dari strategi bekerja dari rumah. Bekerja di rumah menghadirkan sejumlah tantangan, termasuk jumlah interaksi sosial yang terbatas, kesulitan untuk mendorong kerja sama tim, kesulitan untuk memantau kinerja karyawan, dan, seiring berjalannya waktu, penurunan motivasi karyawan untuk bekerja.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Esa Ananda, 2022), (Ahmad Nauval Liswandi, dkk , 2022). Mereka beralasan bahwa kerja jarak jauh dan motivasi intrinsik berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan apa yang dikatakan (Shavira Ridwan Anton dkk.,2022) menemukan, penelitian ini menemukan bahwa produktivitas pekerja jarak jauh tidak terpengaruh.

Beberapa penelitian tentang *work from home* terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh (Dewi E.M Sormin, dkk 2021), (Syahira Rahmadani, dkk 2023). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa *work from home* berpengaruh positif atau berdampak besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh (Rido Sanjaya 2018), (Geovanno Harland, dkk 2021) dan (Putri Novrita 2021). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

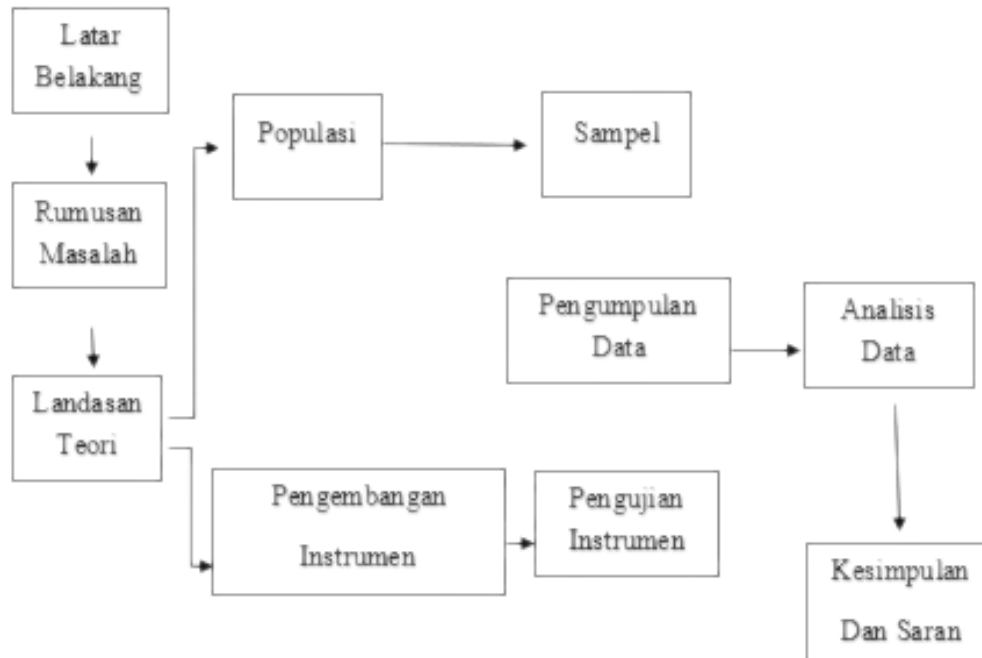
Diharapkan penelitian ini akan mengetahui bagaimana *work from home* dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini yang terus menerapkan kebijakan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penulis menetapkan judul penelitian ini adalah Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metasmesta Global Internasional.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Peneliti akan menggunakan pengujian teori untuk menguji hipotesis atau hipotesis tertentu, kemudian mengumpulkan data untuk mendukung atau menentang hipotesis tersebut. “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme” (Sugiyono, 2012). Peneliti menerapkan strategi ini ketika mempelajari kelompok atau subkumpulan populasi

tertentu. Alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian diperiksa secara kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis. Secara keseluruhan, pendekatan kuantitatif adalah cara melakukan penelitian yang menggunakan pengujian statistik yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, untuk mengukur dampak kerja jarak jauh dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas pekerja PT, penulis akan mengadopsi metodologi kuantitatif. Markas Besar Metasmesta Sedunia.



Berikut adalah desain penelitian yang akan peneliti gunakan.

Gambar 1.2 Desain Penelitian

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah “Subyek atau item dengan atribut tertentu yang dipilih peneliti untuk dianalisis guna mendapatkan temuan dari domain generalisasi.” (Sugiyono, 2016). Populasi mencakup semua atribut objek atau subyek yang dipelajari, bukan hanya jumlah yang ada. Populasi yang akan dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Metasmesta Global Internasional sejumlah 37 orang. Tabel berikut menunjukkan jumlah populasi.

Tabel 3.1
Populasi Karyawan Divisi Pengembangan Aplikasi Permainan

No	Jabatan/Bagian	Kriteria	Jumlah	Total
1	Chief Creative Officer	Kepala Divisi	1	1
2	Human Resource Development	Kepegawaian	2	2
3	Finance	Keuangan	2	2
4	Bagian Programming	Kepala Bidang	1	
		Anggota	6	

	Total			7
5	Bagian Desain 2D	Kepala Bidang	1	
		Anggota	10	
	Total			11
6	Bagian Desain 3D	Kepala Bidang	1	
		Anggota	10	
8	Total			11
9	Bagian Kreatif	Kepala Bidang	1	
		Anggota	2	
	Total			3
Total Karyawan				37

Sampel

Sampel adalah “terdiri dari sebagian demografi populasi dan ciri-cirinya” (Sugiyono, 2016). Dalam kasus ketika populasi terlalu besar untuk diselidiki secara keseluruhan karena keterbatasan sumber daya (seperti waktu, uang, atau orang), sampel yang dipilih harus valid secara statistik dan mewakili keseluruhan. Sampel jenuh atau lengkap akan digunakan dalam penyelidikan ini. “Sampel jenuh adalah sampel jika diambil dari keseluruhan populasi” (Sugiyono, 2016). Penulis akan mengambil semua anggota populasi, yang berjumlah 37 orang, sebagai sampel dalam penelitian ini karena metode ini umum digunakan dalam penelitian dengan populasi yang lebih kecil, yaitu populasi yang tidak melebihi 40 orang.

Definisi Operasional Variabel

“Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau sebab” (Sugiyono, 2019). Penulis menetapkan variabel independen (X) dan variabel dependent (Y) untuk kelompok variabel penelitian ini sesuai dengan judul penelitian: "Pengaruh Work From Home dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metasmesta Global Internasional." Kedua variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel *independent* (variabel bebas)

Variabel stimulus, prediktor, atau abteseden merupakan nama alternatif untuk variabel bebas. Mereka juga dikenal sebagai variabel independen dalam bahasa Indonesia. Variabel independen adalah variabel yang tidak ada sangkut pautnya dengan variabel dependen namun mempengaruhinya..” (Sugiyono, 2016) Dalam penelitian ini, dua variabel independen yang diteliti adalah motivasi dan wfh.

2. Variabel *dependent* (variabel terikat)

Variabel *dependent* adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2016). Kinerja karyawan adalah variabel *dependent* dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui macam-macam dan indikasi variabel-variabel penting, diperlukan operasionalisasi variabel. Mencari tahu seberapa besar setiap variabel dapat dikuantifikasi adalah inti dari operasionalisasi variabel. Dengan begitu, Anda dapat menggunakan instrumen yang tepat untuk menguji hipotesis. Tabel berikut menunjukkan lebih banyak detail tentang cara variabel penelitian ini digunakan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
-----	----------	----------	-----------	-------

1	Kerja Work From Home (X1)	“Work from home adalah sebuah aktivitas bekerja yang dilakukan dari rumah sebagai solusi keterbatasan kondisi atau keterbatasan ruangan. Kegiatan ini diselenggarakan oleh perusahaan jika terdapat kondisi tertentu seperti kerja jarak jauh atau pandemic” (Budiyanto & Mochklas, 2020)	1. Saving time 2. Quality time 3. Fleksibilitas 4. Dukungan Teknologi 5. Keseimbangan Kehidupan Kerja	Skala Likert
2	Motivasi (X2)	“Kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu” (Robbins, 2003)	1. Pengakuan 2. Peluang untuk maju 3. Peluang untuk tumbuh profesional 4. Tanggung jawab 5. Perasaan baik tentang perusahaan	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	“kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang” (Kasmir, 2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Bertanggung jawab 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas	Skala Likert

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi Lapangan

“Ada banyak langkah biologis dan psikologis berbeda yang terlibat dalam proses observasi yang rumit. Di antara yang paling krusial adalah kemampuan ingatan dan observasi.” Menurut Hadi (dalam Sugiyono, 2012). Untuk mengetahui bagaimana remote work dan motivasi intrinsik mempengaruhi produktivitas di PT. Metasmesta Global International, observasi penelitian ini dilakukan sebelum pengumpulan data. Saat mengembangkan alat penelitian, hal ini diperhitungkan.

2. Studi Kepustakaan

Studi pustaka adalah “penelitian teoritis, kutipan, dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai-nilai, dan konvensi yang muncul dalam konteks sosial yang diteliti” (Sugiyono, 2012). Studi ini digunakan untuk membandingkan atau mendukung informasi tentang masalah penelitian. Untuk menganalisis masalah yang sedang diteliti, data dilengkapi dengan

metode ini. Ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang konsep, prinsip, teori, dan undang-undang yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah “Metode pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden.” (Sugiyono, 2012). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari individu yang telah dipilih untuk penelitian ini. Survei menanyakan tentang PT. Motivasi, kinerja, dan pengalaman pekerja jarak jauh Metasmesta Global International dalam bekerja dari rumah. Ada beberapa pedoman yang diikuti dalam pembuatan kuesioner, antara lain substansi dan tujuan pertanyaan, bahasa, jenis dan bentuk, urutan, panjang, dan tampilan fisik. “Responden bersedia memberikan data yang cepat dan tidak memihak kepada peneliti jika peneliti dan responden mampu berkomunikasi secara tatap muka.” (Sugiyono, 2012). Partisipan dalam penelitian ini diminta untuk menunjukkan pilihan mana yang paling sesuai dengan kondisi mereka dengan memberi tanda silang, lingkaran, atau centang pada kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan pilihan ganda. Selain itu, jika salah satu responden tidak dapat datang ke kantor atau bekerja dari jarak jauh, penulis telah menyertakan formulir Google. Kuesioner berskala Likert akan dibagikan kepada peserta untuk mengukur pemikiran, perasaan, dan perspektif mereka terhadap isu-isu sosial. Berikut adalah nilai tertimbang yang diberikan untuk masing-masing dari lima kemungkinan jawaban:

Tabel 3.3
Bobot Kuesioner pada metode Skala Likert

No.	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Normal	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012) menjelaskan bahwa “Metode analisis data penelitian kuantitatif seringkali menggunakan statistik. Menganalisis data yang diperoleh merupakan tahap selanjutnya dalam penelitian kuantitatif setelah mengumpulkan informasi dari berbagai sumber (misalnya responden). Saat melakukan penelitian statistik kuantitatif, SPSS 25 menjadi program pilihan untuk pengolahan data. Para peneliti akan melakukan sejumlah percobaan, termasuk yang tercantum di bawah ini.

Uji Kualitas Data

Peneliti akan menggunakan uji validitas dan realibilitas berikut untuk menguji kualitas data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas kuesioner penelitian. “Jika pertanyaan dalam survei dapat menjelaskan konstruksi yang ingin dinilai, maka kami mengatakan bahwa survei tersebut sah.” (Ghozali, 2018). Korelasi antara hasil setiap penyelidikan diperlukan untuk membangun keandalan data. Data dianggap sah jika koefisien korelasinya lebih dari 0,3 dan tidak

valid jika kurang dari 0,3. “Nilai validitas 0,3 dianggap standar. Pertanyaan dianggap sah atau relevan apabila angka korelasi yang diperoleh lebih tinggi dari nilai standar.” (Sugiyono, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian sering kali berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu; oleh karena itu, mereka harus menjalani penilaian keandalan. Sebagai bonus tambahan, pengujian keandalan dapat memberi tahu Anda seberapa dapat dipercaya pengukurannya atau seberapa konsisten datanya selama jangka waktu tertentu. Saat menguji reliabilitas, peneliti sering menggunakan apa yang dikenal sebagai teknik "One Shot", yaitu melakukan pembacaan tunggal dan kemudian membandingkannya dengan temuan pertanyaan lain atau menghitung korelasi antara tanggapan mereka. (Ghozali, 2018). Suatu konstruk atau variabel dikatakan dapat diandalkan apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60, demikianlah metode yang digunakan dalam penelitian ini.” (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan dari PT. Metasmesta Global Internasional yang berlokasi di Gedung PIDI 4.0, STARFINDO Spacework, Lantai 8 Jalan Kebayoran Lama, Sukabumi Selatan, Kecamatan Kebon Jeruk, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Kondisi responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan waktu kerja dari 37 karyawan. Fokus penggolongan penelitian ini adalah untuk memahami responden secara menyeluruh. Ini adalah uraian responden.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 berikut menunjukkan bagaimana data responden didistribusikan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki – laki	28	75,7
Perempuan	9	24,3
Total	37	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Menurut Tabel 4.1 di atas, mempelajari profil peserta menurut gender pekerja PT. Menurut Metasmesta Global International, terdapat 28 responden laki-laki (atau 75,7% dari total) dan 9 responden perempuan (atau 24,3% dari total).

Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 berikut menunjukkan penyajian data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
20-25	8	21,6
26-30	15	40,5
31-40	9	24,3
> 40	5	13,5
Total	37	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Menurut Tabel 4.2 di atas, distribusi usia orang yang berpartisipasi dalam studi terapi fisik. Metasmesta Global International menemukan bahwa dari total responden, 15,5% berusia antara 26 dan 30 tahun, 24,3% berusia antara 31 dan 40 tahun, dan 13,5% berusia 40 tahun ke atas.

Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 berikut menunjukkan penyajian data responden berdasarkan tingkat masa kerja.

Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persen (%)
<5 Tahun	7	18,9
5 – 10 Tahun	24	64,9
>10 Tahun	6	16,2
Total	37	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak terdiri dari karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Karyawan dengan pengalaman kerja antara 5 dan 10 tahun terdiri dari 23 orang, atau 62,1%, dan karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun terdiri dari 6 orang, atau 16,3%.

Hasil Berdasarkan Penelitian

Tabel 4.4 berikut menunjukkan penyajian data hasil penelitian yang telah dikumpulkan yang terdiri dari lima belas indikator.

Tabel 4.4 Hasil Penelitian

Indikator	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	2	26	5	4	0	37
X1.2	7	19	5	6	0	37
X1.3	8	19	9	1	0	37
X1.4	10	20	6	0	1	37
X1.5	8	23	4	1	1	37
X2.1	11	19	5	2	0	37
X2.2	4	16	9	8	0	37
X2.3	9	15	8	5	0	37
X2.4	5	19	10	2	1	37
X2.5	8	19	8	2	0	37
Y.1	8	23	5	1	0	37
Y.2	6	18	7	6	0	37
Y.3	9	18	6	4	0	37
Y.4	11	20	5	1	0	37
Y.5	11	18	6	2	0	37

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan pertanyaan dari kuesioner yang dirancang dengan skala likert, Tabel 4.4 menunjukkan bahwa indikator X1, yang merupakan *work from home*, menunjukkan hasil terendah yang menunjukkan bahwa responden menjawab dengan sangat tidak setuju, dan hasil tertinggi menunjukkan bahwa responden menjawab dengan setuju.

Indikator X2, Data menunjukkan bahwa responden menjawab setuju dengan skor terbesar dan sangat tidak setuju dengan skor terendah yaitu motivasi kerja.

Indikator Y, yang merupakan kinerja, menunjukkan bahwa hasil data terendah menunjukkan bahwa peserta menjawab dengan sangat tidak setuju, dan hasil data tertinggi menunjukkan bahwa peserta menjawab dengan setuju..

Uji Kualitas Data

Hasil penelitian terhadap 37 responden yang dikirimkan melalui kuesioner digunakan untuk menguji kualitas instrumen. Terdapat lima pertanyaan total untuk dimensi *work from home*, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja karyawan. Kami memeriksa validitas dan reliabilitas tiga alat ukur: dimensi bekerja dari rumah, motivasi karyawan, dan faktor kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work From Home (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis, tidak terdapat pengaruh variabel bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja jangka panjang karyawan perusahaan yang disebabkan oleh diberlakukannya aktivitas bekerja dari rumah. Berbagai investigasi sebelumnya menunjukkan bahwa hasil ini bertentangan dengan pengujian yang telah dilakukan. Meskipun terdapat temuan yang bertolak belakang dengan penelitian lain (misalnya Ananda & Rukhviyanti, Ridwan & Santoso, Wahyuning Darwati), penelitian ini menunjukkan bahwa kerja jarak jauh memang berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Hasil beberapa penelitian tersebut sebagian besar didapatkan pada saat pelaksanaan pembatasan gerak karena pandemi covid.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan pengujian hipotesis. Hal ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik dalam bekerja mempengaruhi berapa lama karyawan tetap produktif untuk bisnisnya. Temuan ini konsisten dengan pengujian yang telah dilakukan, seperti penelitian sebelumnya lainnya. Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Putri Novrita, Alfianika Maharani, dan Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang. Berdasarkan penelitian terdahulu hasil uji variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat mempengaruhi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah disebut.

Pengaruh Work From Home (X1) dan Motivasi Kerja (Kerja) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut penelitian yang telah dilakukan baik secara mandiri maupun bersama-sama, faktor motivasi kerja dan bekerja dari rumah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sayuda Patria dan Wirawan Irawanto, Mustomi, Ridwan, dan Santoso semuanya telah melakukan penelitian yang menguatkan temuan tersebut. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan hasil tes terkait karakteristik bekerja dari rumah berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang dikutip menguatkan temuan ini, yang konsisten dengan pengujian para peneliti.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas diperoleh bahwa pelaksanaan work from home tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut mengimplikasikan bahwa dengan adanya pelaksanaan kegiatan, maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil tersebut mengimplikasikan bahwa dengan adanya motivasi kerja, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Pelaksanaan work from home dan adanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama. Berdasarkan hasil tersebut mengimplikasikan bahwa dengan adanya pelaksanaan work from home dan adanya motivasi kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini diperkuat dengan jarak yang cukup jauh bagi para pekerja remote yang dapat mengatasi masalah jarak. Dengan demikian implementasi kerja WFH di kantor PT. Metasmesta Global Internasional dapat terus dilanjutkan.

Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Indikator pada masing-masing variabel masih terlalu terbatas
2. Waktu penelitian yang cukup singkat sehingga peneliti belum maksimal dalam merumuskan indikator dari setiap variabel.
3. Pelaksanaan penelitian dilakukan sebagian besar secara online sehingga terjadi keterlambatan dan beberapa hambatan dalam pengumpulan data.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang adapat diambil sebagai berikut:

1. Pada saat pengujian secara parsial variabel work from home tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Metasmesta Global Internasional. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak terpengaruhi dengan pelaksanaan kegiatan work from home
2. Pada saat pengujian secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metasmesta Global Internasional. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan menaikkan kinerja karyawan di PT. Metasmesta Global Internasional.
3. Pada saat pengujian secara simultan variabel work from home dan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Metasmesta Global Internasional terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Tugas seorang peneliti dalam penelitian adalah memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dalam beberapa cara praktis. Adapun saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti antara lain adalah:

1. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini harus diperhitungkan ketika rencana perusahaan dilaksanakan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, Hal ini diyakini dapat memajukan penelitian, memperjelas tujuan penelitian, dan memusatkan perhatian pada topik penelitian. Serta akan lebih baik jika penelitian dilakukan secara seksama dan tidak terburu-buru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. In *Accountability* (Vol. 6, Issue 1). <https://doi.org/10.32400/Ja.16023.6.1.2017.18-27>
- Kasmir. (2016). Indikator Kinerja Karyawan. *Dk*, 53(9).
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi, Jilid 2. *Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sugiyono. (2016). Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian*.
- Sugiyono. (2019). Sugiyono (2019). In *Jkpd (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar)* (Vol. 6, Issue 1).
- Sugiyono, Prof. Dr. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Sugiyono. In *Alfabeta, Cv*.
- Sugiyono.(2012). (2012a). Buku Metode Penelitian Sugiyono. In *Data Kualitatif*.
- Sugiyono.(2012). (2012b). Metode Penelitian. In *Data Kualitatif*.
- Sugiyono.(2012). (2012c). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. In *Data Kualitatif*.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., Puspitawati, E., & Perwira Purbalingga, U. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga* (Vol. 14, Issue 1). <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Ananda, E., & Rukhviyanti, N. (2020). Pengaruh Kerja Work From Home, Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Indonesia Bandung. *"Im" E-Publishing*.
- Derossette, Z. G. (2016). Variation In Job Performance Among Telecommuters. (*Doctoral Dissertation, San Francisco State University*), May.
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When Two Worlds Collude: Working From Home And Family Functioning In Australia. *International Labour Review*, 157(4). <https://doi.org/10.1111/Ilr.12119>
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V2i2.769>
- Fitrian, Z., Hidayati, T., & Maria Corresponding Author, S. (2021). The Effects Of Work From Home And Job Characteristics On Performance In A Indonesia Regional Government Agency: A Mediating Role Of Motivation. *International Journal Of Business And Management Invention (Ijbmi) Issn, 10*.
- Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, G. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 4).

- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Huuhtanen, P. (1997). Improving The Psychosocial Conditions Of Telework. *Advances In Human Factors/Ergonomics*, 21(A).
- Icha Dwi Puspitasari. (N.D.). *Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pt Jamkrindo).*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).* Depok: Pt Rajagrafindo Persada. In *Management Penelitian.*
- Konradt, U., & Schmook, R. (1999). Telework - Stress And Strain In A Longitudinal Study. *Zeitschrift Fur Arbeits-Und Organisationspsychologie*, 43(3).
- Makedon, V., Hetman, O., Yemchuk, L., Paranytsia, N., & Petrovska, S. (2019). Human Resource Management For Secure And Sustainable Development. *Journal Of Security And Sustainability Issues*, 8(3). [https://doi.org/10.9770/Jssi.2019.8.3\(5\)](https://doi.org/10.9770/Jssi.2019.8.3(5))
- Manajemen, J., Suparman, D., Jajang, D., Wahyudin, S., Manajemen, J., & Singaperbangsa Karawang, U. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Mangkunegara, 2009. (2010). Mangkunegara, 2009. *Materials Science And Engineering A*, 16(6).
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan Dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1). <https://doi.org/10.47266/Bwp.V3i1.52>
- 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). <https://doi.org/10.20473/Tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Mustomi, D., Rabia Adawia, P., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (N.D.). *Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19.*
- Nauval, A., & Agung Kuntadi, Y. (N.D.). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (Jime)*, 8(3). <https://doi.org/10.36312/Jime.V8i2.3580/Http>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic Reduction By Telecommuting: A Status Review And Selected Bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4). [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- Putri Novrita. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru.*
- Rasmitadila, Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The Perceptions Of Primary School Teachers Of Online Learning During The Covid-19 Pandemic Period: A Case Study In Indonesia. *Journal Of Ethnic And Cultural Studies*, 7(2). <https://doi.org/10.29333/Ejecs/388>
- Rido Sanjaya. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam.*
- Ridwan, S., & Santoso, A. B. (2022). *Pengaruh Work From Home Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz Pada Sub. Direktorat Procurement.* 20(1).
- Rivai, Veithzal, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.*
- Sayuda Patria, N., & Wirawan Irawanto, D. (N.D.). *Pengaruh Work From Home Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Back Office Pt. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara).*

- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1). <https://doi.org/10.31113/Jia.V14i1.5>
- Siha, S. M., & Monroe, R. W. (2006). Telecommuting's Past And Future: A Literature Review And Research Agenda. *Business Process Management Journal*, 12(4). <https://doi.org/10.1108/14637150610678078>
- Singarimbun, M. (2006). Sofian Effendi. In *Metode Penelitian Survai*.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction Among Non-Academic Employees At A University. *Research In Higher Education*, 48(2). <https://doi.org/10.1007/S11162-006-9042-3>
- Sormin, D. E. M., Ronatio, ;, Lumban, A., Fenny, T. ;, & Marpaung, K. (2021). Pengaruh Wfh (Work From Home), Stres Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan Selama Masa Pandemi Covid-19. In *Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 16, Issue 4).
- Wahyuning Darwati. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Djkn Dki Jakarta Wahyuning Darwati. *Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*. , 1(Issn 2986-0334).
- Yunita Andriani. (N.D.). *Skripsi Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Guru Mtsn 2 Siak Dimasa Pandemic Covid 19*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja Sdm*.