

**PENGARUH PENERAPAN *WORK FROM HOME* (WFH)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR**

***Effect of Applicaton of Work From Home (WFH) on Employee Performance  
at PT. PLN PERSERO) Main Unit for SulSelRabar Area***

Enny Radjab

[ennyradjab@yahoo.co.id](mailto:ennyradjab@yahoo.co.id)

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. Permasalahan pada penelitian ini adalah WFH merupakan hal baru yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar sehingga karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan tiga analisis yaitu regresi linier sederhana, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis dengan bantuan *software* SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar.

**Kata Kunci:** *Work From Home (WFH), Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*This research was conducted on employees of PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. The problem in this research is that WFH is a new thing implemented at PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar so that employees must be able to adapt to this. This research aims to determine: the effect of WFH on employee performance. PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. The sample used in this research was 50 respondents using a questionnaire. This type of research is quantitative. The sampling technique used is the saturated sample technique. Analysis of the data used is quantitative analysis using three analyzes, namely simple linear regression, coefficient of determination ( $R^2$ ), and hypothesis testing ( $T$  test) with the help of SPSS 23.0 software. The results showed that WFH variables had an influence on which is significant to the performance of employees of PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar.*

**Keywords:** *Work From Home (WFH), Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kebijakan WFH dari pemerintah yang di sampaikan pada tanggal 13 maret 2020, maka dari itu seluruh instansi pemerintah atau perusahaan swasta memberlakukan WFH bagi karyawanya. Beberapa karyawan yang bekerja dari rumah merasakan suasana kerja yang berbeda dengan mereka yang bekerja di kantor. Ada beberapa perbedaan antara bekerja di kantor dan bekerja dari rumah. Pertama, orang harus mengubah rutinitas mereka agar sesuai dengan lingkungan rumah.

Memiliki kinerja yang baik dalam tenaga kerja akan dapat membantu dalam mengarahkan mereka menuju tujuan organisasi, dan selain itu, sumber daya manusia yang baik dapat membuat organisasi lebih kompetitif. Organisasi secara tidak langsung dapat mendorong karyawannya untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu atau tim kerja dengan mengelola komunikasi dan interaksi pekerja.

Kinerja karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini didasarkan pada tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka dan tingkat pencapaian yang dipersyaratkan. Hal-hal yang penting untuk dipertimbangkan saat mengevaluasi kinerja karyawan antara lain jumlah pekerjaan yang mampu mereka selesaikan, serta seberapa baik mereka memenuhi ekspektasi yang ditetapkan untuk mereka.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar juga memberlakukan WFH untuk mencegah resiko penyebaran Covid 19 di lingkungan kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. Terkait dengan hal tersebut, WFH merupakan hal baru yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar sehingga karyawan harus dapat menyesuaikan diri dengan hal tersebut.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan, bahwa terdapat keluhan karyawan mengalami stress kerja karena karyawan harus membiasakan diri terhadap kebijakan perusahaan mengenai WFH. Sementara karyawan sudah terbiasa melakukan rutinitas di kantor, dan ada karyawan diuntungkan ketika bekerja di rumah karena berada dekat dengan keluarga. Namun, ada keadaan dimana karyawan dihadapkan antara pekerjaan kantor dengan tanggung jawab keluarga dirumah. Berbagai masalah yang dihadapi karyawan selama WFH dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu: Apakah penerapan WFH berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 50 orang, karena jumlah populasi yang sedikit maka Teknik sampel penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, dan skala pengukuran menggunakan skala Likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t dan menghitung persamaan regresi untuk mengetahui seberapa nilai variabel dependen (Y) bila nilai variabel independen (X) mengalami perubahan. Secara umum persamaan regresinya dituliskan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dilakukan uji instrument untuk mengukur kevalidan dan kereliablesan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari Responden yang mengisi kuesioner, dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang merupakan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, responden dikelompokkan menurut pendidikan terakhir, lama bekerja, jenis kelamin, umur. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa butir pernyataan valid, artinya dapat digunakan pada tes selanjutnya. Ini berarti akurat dan dapat diandalkan.

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel WFH dan Kinerja Karyawan**

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Nilai Signifikan	Keterangan
Work From Home	X1	0,035	Valid
	X2	0,002	Valid
	X3	0,033	Valid
	X4	0,026	Valid

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Nilai Signifikan	Keterangan	
<b>Work From Home</b>	X5	0,003	Valid	
	X6	0,001	Valid	
	X7	0,010	Valid	
	X8	0,001	Valid	
	X9	0,000	Valid	
	X10	0,002	Valid	
	X11	0,000	Valid	
	X12	0,000	Valid	
	X13	0,000	Valid	
	X14	0,001	Valid	
	X15	0,000	Valid	
	<b>Kinerja Karyawan</b>	Y1	0,000	Valid
		Y2	0,000	Valid
		Y3	0,000	Valid
		Y4	0,000	Valid
Y5		0,000	Valid	
Y6		0,000	Valid	
Y7		0,000	Valid	
Y8		0,000	Valid	
Y9		0,000	Valid	
Y10		0,000	Valid	
Y11		0,000	Valid	
Y12		0,000	Valid	
Y13		0,003	Valid	
Y14		0,003	Valid	
Y15		0,000	Valid	

Sumber: Data primer diolah 2022

Uji reliabilitas mengukur seberapa sering keputusan yang berbeda itu sama, atau seberapa sering keputusan yang berbeda itu berbeda. Ini dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha* berkorelasi dengan ukuran lain. Jika nilai alpha suatu variabel lebih besar dari 0,6 berarti variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian menunjukkan bahwa tes tersebut reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work From Home</i>	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 yang menampilkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Work From Home* sebesar 0,700 dan variabel Y atau Kinerja Karyawan sebesar 0,955. Nilai *Cronbach's Alpha* dari kedua variabel tersebut lebih

besar dari 0,5. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan variabel X dan Y dalam penelitian ini reliabel yang artinya kuesioner pada penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian ulang di waktu yang berbeda.

Tujuan dari pendeskripsian informasi yang disajikan tentang hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran sebaran informasi yang diperoleh di lapangan. Informasi yang disajikan merupakan data mentah yang diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Mengenai distribusi frekuensi dalam uraian data ini per variabel dengan masing-masing indikator disajikan bersama dengan plot frekuensi. Variabel Work From Home (WFH)

Analisis deskriptif variabel WFH akan dinilai dari hasil pernyataan responden mengenai WFH yang terdiri dari indikator: lingkungan kerja yang fleksibel, gangguan stress kedekatan dengan keluarga, Kesehatan dan keseimbangan kerja, dan kreatifitas dan produktivitas yang tinggi. Untuk mengetahui rata-rata tanggapan responden pada seluruh indikator dalam variabel WFH, maka dapat dilihat pada tabel 3. Berikut:

**Tabel 3. Rata-Rata Tanggapan Responden untuk Variabel WFH**

No.	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	Skor Rata-Rata
1.	Lingkungan Kerja Fleksibel	3,05
2.	Gangguan Stress	3,33
3.	Kedekatan Dengan Keluarga	3,39
4.	Kesehatan Dan Keseimbangan Kerja	3,37
5.	Kreatifitas Dan Produktivitas Tinggi	3,40
<b>Rerata</b>		<b>3,31</b>

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fleksibel memiliki rata-rata 3,05, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fleksibel dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi memberikan keleluasaan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya indikator 2 dapat dilihat bahwa gangguan stress memiliki rata-rata 3,33, hal ini menunjukkan bahwa gangguan stress dalam kategori sangat baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi karyawan mengalami gangguan stress karena adanya perubahan tempat saat bekerja. Indikator 3 yaitu kedekatan dengan keluarga memiliki rata-rata 3,39, hal ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi

karyawan merasa dekat dengan keluarganya. Indikator 4 kesehatan dan keseimbangan kerja memiliki rata-rata 3,37. hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi karyawan tetap memperhatikan keseatan dan keseimbangan kerjanya. Untuk indicator 4 yaitu kreativitas dan produktivitas tinggi memiliki rata-rata 3,40, hal ini menunjukkan bahwa kreativitas dan produktivitas tinggi dalam kategori sangat baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi karyawan tetap berusaha menyeimbangkan kretifitas dan produktivitasnya.

### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan akan dinilai dari hasil pernyataan responden mengenai Kinerja Karyawan yang diukur dengan indicator: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Untuk mengetahui rata-rata tanggapan responden pada seluruh indikator dalam variabel kinerja karyawan, maka dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Table 4. Rata-Rata Tanggapan Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	Skor Rata-Rata
1.	Kualitas Kerja	3,45
2.	Kuantitas	3,37
3.	Ketepatan Waktu	3,39
4.	Efektifitas	3,44
5.	Kemandirian	3,08
Rerata		3,35

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 4, dapat dilihat bahwa indikator kualitas kerja memiliki rata-rata 3,45, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja dalam kategori sangat baik. Dapat dikatakan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi karyawan tetap berusaha memberikan kualitas kerja terbaik. Selanjutnya indikator kuantitas kerja memiliki rata-rata 3,37, hal ini menunjukkan bahwa kuantitas dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi tetap memberikan kuantitas pekerjaan sesuai prosedur yang diberikan. Indikator ketepatan waktu memiliki rata-rata 3,39, hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam kategori sangat baik. Dapat dikatakan bahwa PT PLN (Persero) Unit

Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan. Indikator efektifitas memiliki rata-rata 3,44, hal ini menunjukkan bahwa Efektifitas dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi memberikan keleluasaan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Indikator kemandirian memiliki rata-rata 3,08, hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar, pada saat pandemi tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menerima bantuan orang lain.

Setelah deskripsi data, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji t. hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.575	10.440		1.396	.169
	WFH	.719	.210	.443	3.421	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0,0001 berada di bawah nilai sig < 0,5 maka Ho ditolak, sebaliknya H<sub>1</sub> diterima yang berarti WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar.

Dari tabel 5 tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 14,575 sedangkan untuk nilai WFH (nilai koefisien regresi/b) adalah sebesar 0.719 sehingga nilai tersebut jika dimasukkan ke dalam persamaan regresinya maka akan diperoleh:

$$Y = 14,575 + 0,719 (X) + \epsilon$$

Persamaan ini menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 14,575 sama dengan nilai konstanta variabel kinerja karyawan. Kemudian untuk regresi X dilaporkan bahwa setiap 1 satuan perubahan nilai variabel pengembangan karir, nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,719. Koefisien regresi di atas menunjukkan bahwa nilainya positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur presentase pengaruh variabel WFH terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 <sup>a</sup>	.196	.179	5.377

a. Predictors: (Constant), WFH

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,196. Maka dapat diartikan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar akan tetapi tidak terlalu kuat atau rendah karena hanya berkontribusi sebesar 19,6%. Selain WFH PT PLN Persero perlu memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini sebanyak 80,4%.

## Pembahasan

WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sig variabel kinerja pegawai WFH sebesar 0,001 atau lebih kecil dari nilai sig 0,5 maka  $H_0$  dibuang, sebaliknya  $H_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja pegawai unit utama PT PLN (Persero) di wilayah SulSelRabar.

Hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar akan tetapi pengaruhnya lemah karena hanya berkontribusi sebesar 19,6%. Selain WFH perusahaan perlu memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini sebanyak 80,4%. Pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nadya Safirasari Setiawan, Ahmad Room Fitrianto, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (2021), dalam jurnal yang berjudul Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar. Hal ini berarti bahwa karyawan yang diberi keleluasan bekerja dari rumah tetap dapat berkinerja dengan baik.

### Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan:

1. Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SulSelRabar sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja yang fleksibel agar karyawan dapat terus bekerja meskipun dari rumah.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. *Psikologi Sosial*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Ashal, R. A. 2020. Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Duta Mustajab, A. B. 2020. Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 13-21.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Farrell, K. 2017. Working From Home: A Double Edged Sword. *Royal Society Of Medicine*, 1-26.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi cet. Ke-23. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery, 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Grasindo

- Mungkasa, O. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. 64  
<https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nadya Safirasari Setiawan, Ahcmaad Room Fitrisnto. (2021) Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3229-3242  
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>
- Nawawi. Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simanjuntak. Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman and Alwi, Alwi 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada