

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19

Achmad Fauzi¹, Rezki Satris², Estiningsih³

^{1,2,3}Universitas Amikom Yogyakarta, Indonesia

uzi@amikom.ac.id¹, rezki@amikom.ac.id², estiningsih@amikom.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *work from home* terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di masa pandemi covid 19. Penelitian ini mengambil sampel 91 responden di lima kabupaten yang ada di Yogyakarta yakni, Gunung Kidul, Sleman, Kota Yogyakarta, Bantul, dan. Kulon Progo. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni *mixed method* yakni menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan alat Analisa menggunakan Smart PLS dan R Studio. Dari hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa *work from home* (WFH) memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0.875, karena nilai T statistik sebesar 24.426 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H1 dinyatakan diterima. Penelitian ini mengafirmasi bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Selain WFH, faktor lain yaitu Kesehatan jasmani juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 0.369, karena nilai T statistik sebesar 3.346 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H1 dinyatakan diterima. Penelitian ini sekaligus mengafirmasi temuan bahwa Kesehatan Jasmani memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berikut penjelasan mengapa *work from home* dan Kesehatan jasmani memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, *Work from home* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di masa pandemi
Kata Kunci: **Kinerja, Produktivitas, Karyawan, Work from home**

ABSTRACT

This research explains the effect of work from home on employee performance and productivity during the covid 19 pandemic. This research took a sample of 91 respondents in five districts in Yogyakarta, namely, Gunung Kidul, Sleman, Yogyakarta City, Bantul, and. Kulon Progo. The method used in this research is a mixed method, which combines qualitative and quantitative approaches with analysis tools using Smart PLS and R Studio. From the results of the research, the researchers found that work from home (WFH) has positive and significant implications for employee productivity of 0.875, because the T statistic value is 24,426 which means it is greater than 1.96, so the hypothesis H1 is accepted. This research confirms that work from home has a significant effect on employee productivity. In addition to WFH, another factor, namely physical health, also has a positive influence on employee productivity of 0.369, because the value of T statistic is 3.346 which means it is greater than 1.96, so the hypothesis H1 is accepted. This research also confirms the findings that Physical

Health has a significant influence on employee productivity. The following is an explanation of why work from home and physical health have a significant influence on employee productivity.

Keywords: **Performance, Productivity, Employees, Work from home**

PENDAHULUAN

Penurunan terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu masalah serius yang dialami oleh banyak perusahaan atau lembaga lainnya di masa Pandemi. Bahkan yang lebih serius lagi data yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan per 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan (Jawahir Gustav Rizal, 2020). Meskipun demikian, tentu masih banyak pekerja yang tidak dirumahkan namun mengalami proses demotivasi yang berakibat terhadap produktivitas dan kinerja sebagai dampak dari pandemi.

Produktivitas yang dilakukan oleh karyawan pada dasarnya merupakan persoalan klasik yang sering dialami oleh berbagai perusahaan, namun diperparah lagi dengan hadirnya pandemi yang mengharuskan karyawan bekerja di rumah. Meskipun demikian, kegiatan *Work From Home* (WFH) merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja yang telah ada sejak tahun 1970an, akan tetapi tidak semua kegiatan diterapkan dalam konteks WFH.

Persoalan yang dihadapi karyawan di masa pandemi covid-19 adalah tingkat kinerja dan produktivitas yang mengalami penurunan yang berkorelasi terhadap pendapatan. Tercatat dari hasil survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) di masa Covid-19 menunjukkan bahwa 70,53% responden yang memiliki pendapatan kurang dari Rp.18 juta ikut terkena dampak lebih besar yang berakibat terhadap pemasukan yang mereka dapatkan. Selain itu, responden dari kelompok yang berpenghasilan tinggi dengan Rp.7,2 juta juga mengalami penurunan penghasilan. BPS memberikan rincian bahwa masyarakat dengan tingkat pendapatan Rp.1,8 hingga Rp.3,0 juta berada pada jumlah 46,77%, diikuti 37,19% responden berpenghasilan Rp.3,0 hingga Rp.4,8 juta. Sementara, masyarakat dengan tingkat penghasilan Rp.4,8 juta – Rp.7,2 juta sebesar 31,67% dan 30,34% responden dengan gaji lebih dari Rp.7,2 juta ikut mengalami penurunan pendapatan (Ekarina, 2020). Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa di masa pandemi, tingkat produktivitas dan kinerja karyawan berimbas terhadap faktor produksi dan pendapatan dalam sebuah perusahaan.

Berbagai cara dilakukan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di masa pandemi salah satunya melalui pemberian motivasi kerja. (Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, 2003) memberikan suatu analisis

bahwa tingkat produksi karyawan perlu ditekankan pada dua faktor yakni penekanan pada faktor motivasi karyawan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi terhadap karyawan menjadi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi serta memberikan semangat yang baru untuk tetap memiliki daya juang yang tinggi terlebih di masa pandemi.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin menganalisis lebih jauh pengaruh *work from home* terhadap kinerja dan produktivitas karyawan selama pandemi dengan objek penelitian yakni para pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang ada di wilayah Yogyakarta. UMKM diambil sebagai objek kajian dalam penelitian ini karena mereka menjadi salah bagian yang mendapatkan dampak terhadap pandemi. Dari data yang disampaikan oleh Kepala bidang Usaha Mikro Kecil (UMK), Dinkop UMK Nakertrans Kota Yogyakarta, Rihari Wulandari mengatakan, ada sekitar 217 UMKM di Yogyakarta yang beralih penjualan karena produk aslinya tidak laku akibat wabah Corona.

Penerapan *work from home* selain memberikan pengaruh terhadap perusahaan juga kepada individu karyawan yang disebabkan karena banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat seseorang bekerja yang mampu menyesuaikan antarmetode dan pengaturan kerja. Selain itu, lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal yang sesuai dengan suasana kerja, hubungan kerja serta fasilitas kerja (Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan, 2020). Selain pengaruh lingkungan kerja, Heathfield (2019) dalam Oswar Mungkasa juga memberikan skema pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas yakni bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai bekerja sementara (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas & Mungkasa, 2020).

Data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) menunjukkan pada tahun 2018 terdapat 64.194.057 UMKM yang ada di Indonesia dan mempekerjakan 116.978.631 tenaga kerja. Indonesia didominasi oleh UMKM yang menjadi tulang punggung perekonomian nasional juga terdampak serius bukan hanya pada aspek produksi dan pendapatan mereka saja, namun juga pada jumlah tenaga kerja yang harus dikurangi dikarenakan pandemi ini. (Pakpahan, 2020). UMKM kurang memiliki ketahanan dan fleksibilitas dalam menghadapi Pandemi ini dikarenakan beberapa hal seperti tingkat digitalisasi yang masih rendah, kesulitan dalam mengakses teknologi dan kurangnya pemahaman tentang strategi bertahan dalam bisnis. (OECD, 2020)

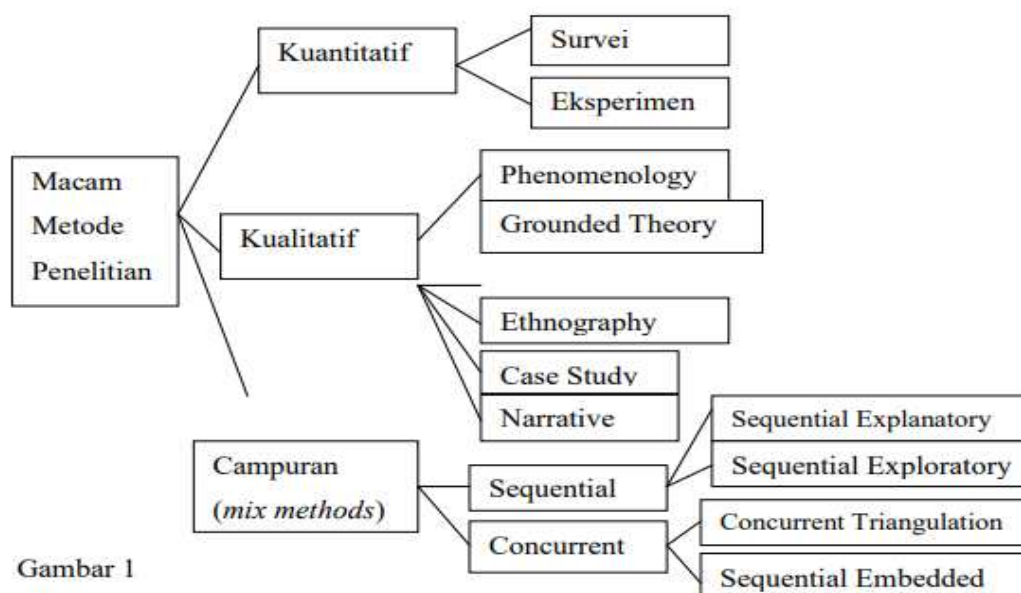
Dari laporan yang dilangsir oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), dalam hal ekonomi antara permintaan dan penawaran selama

pandemi covid-19 memberikan pengaruh baik dari aspek penawaran maupun permintaan. Pada aspek penawaran, beberapa perusahaan melakukan pembatasan dalam hal bahan baku, tenaga kerja serta pasokan lainnya. Sementara dalam hal permintaan, terdapat penurunan kepercayaan konsumen terhadap suatu produk. Hal ini menurut OECD bahwa kerentanan terhadap dampak pandemi berpengaruh secara signifikan bagi pelaku usaha UMKM, baik dalam hal transportasi, wisata, kuliner maupun jenis usaha lainnya (Sebastian, 2020). UMKM dituntut untuk mampu menyesuaikan diri di dalam perkembangan bisnis yang ada karena bisnis yang mampu bertahan adalah bisnis yang responsif terhadap perkembangan zaman.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mixed method* yakni metode gabungan (*mixed methods*) antara penelitian kuantitatif dengan kualitatif. Dari data analisis dan filsafat terdapat tiga metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kualitatif, dan metode penelitian gabungan (*mixed methods*). Umumnya, metode kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, positivistic, scientific dan metode discovery. Sedangkan metoda kualitatif sering dinamakan sebagai metode baru, postpositivistic, artistic dan interpretive research (Ninik Supriyati, 2021). Sebagaimana dalam gambar di bawah ini menjelaskan tentang macam metode penelitian mulai dari penelitian kualitatif, kuantitatif dan gabungan dari keduanya atau dikenal dengan *mixed method*.

Gambar 1. Kerangka Metodologi Penelitian



Gambar 1

Sampel dan Teknik penarikansampel

Sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2018). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel 91 responden di 5 kabupaten yang ada di Yogyakarta.

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian menggunakan *Structure Equation Modelling* (SEM) dengan *Software Smart PLS* (Partial Least Square). Dalam *PLS Path Modelling* terdapat 2 model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut

1. Outer Model (Model Measurement)

Model ini menspesifikasi hubungan antar *variable laten* dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variable latennya. Uji yang dilakukan pada outer model:

- a. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variable laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.7 .
- b. *Discriminant validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
- c. *Composite reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* >0.8 mempunyai reabilitas yang tinggi
- d. *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5

Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada *outer model* yang indikator reflektif, sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda.

2. Inner Model (Model Structural)

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Beberapa uji model struktural yaitu:

- a. *R. Square* pada konstruk *endogen*. Nilai *R. Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk *endogen*. Menurut Ghazali nilai *R Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah) (Ghozali, Imam, 2015)
- b. *Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti terhadap karyawan yang bekerja di rumah di masa pandemi di 5 kabupaten di Yogyakarta didapatkan jumlah sebanyak 91 responden dengan komposisi laki-laki lebih banyak dibanding perempuan. Lebih lanjut,

mayoritas responden juga lebih banyak yang berusia di bawah 40 tahun dibanding di atas 40 tahun. Sedangkan untuk komposisi jenjang Pendidikan terakhir yang ditempuh, kebanyakan responden yang didapatkan peneliti adalah responden dari kalangan SD-SMA (Tabel 5.1).

Tabel 1. Profil Demografi Responden

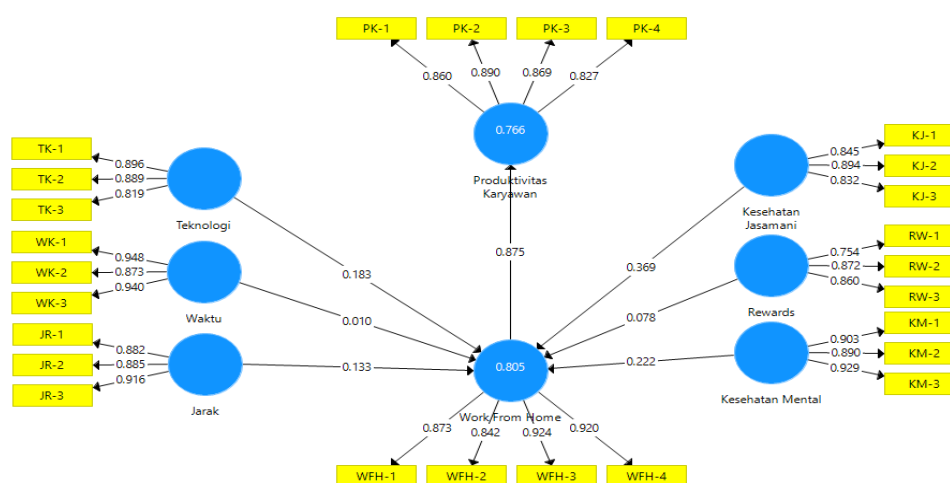
Karakteristik	Frequency
Gender	Laki: 52/91=0,57 Perempuan: 39/91=0,43
Pendidikan	Sarjana : 0,49 SD-SMA : 0,51

Model Penelitian Tervalidasi, Validitas Data dan Reliabilitas Data

Peneliti mengajukan model untuk menguji data yang terdiri dari konstruk: Teknologi, Waktu, Jarak, Kesehatan Mental, *Rewards*, dan kesehatan jasamani yang dirasakan, secara langsung dapat memengaruhi *work from home* atau berfungsi sebagai variabel mediasi untuk memengaruhi produktivitas karyawan.

Model pengukuran ini ditentukan berdasarkan validitas dan realibilitas dengan mempertimbangkan nilai-nilai. Ditentukan berdasarkan validitas dan reliabilitasnya dengan mempertimbangkan nilai-nilai: *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* yang dapat dilihat dari hasil *score* dari *outer model* yaitu nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *outer loading*, dengan catatan harus lebih besar dari 0.5 untuk dapat dikatakan valid (Gambar x & Tabel x), dan nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* secara berturut-turut yang harus lebih dari 0.60 dan 0.70, untuk dapat dikatakan reliable (Kusuma & Pribadi, 2020). (Alshamsi et al., 2019; Kusuma & Pribadi, 2020; Kautsarina et al., 2020; Astrid et al., 2020; Setiawan et al.,202).

Gambar 2. Model Penelitian Tervalidasi



Hasil uji validitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel penelitian yang terdiri dari: Teknologi, Waktu, Jarak, Kesehatan Mental, *Rewards*, dan kesehatan jasmani memiliki nilai *outer loading* yang > 0.50 dan semua variabel penelitian yang memiliki nilai AVE > 0.50 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada semua variabel penelitian dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel2. Reliabilitas data

Variable	Standard Deviations	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted	Description
Work From Home	0.913	0.912	0.939	0.793	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0.890	0.885	0.920	0.743	Reliabel
Teknologi	0.836	0.836	0.902	0.754	Reliabel
Waktu	0.911	0.875	0.929	0.944	Reliabel
Jarak	0.875	0.911	0.923	0.800	Reliabel
Kesehatan Mental	0.893	0.893	0.933	0.824	Reliabel
Rewards	0.772	0.772	0.869	0.689	Reliabel
Kesehatan Jasmani	0.823	0.823	0.893	0.735	Reliabel

Lebih lanjut, Tabel 5.2 juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* yakni > 0.60 dan 0.70 secara berturut-turut, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel penelitian Teknologi, Waktu, Jarak, Kesehatan Mental, *Rewards*, dan Kesehatan Jasmani memenuhi uji reliabilitas. Pengukuran *outer model* yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas ini, menunjukkan bahwa pengukuran selanjutnya untuk Inner Model dapat dilakukan.

Pengujian Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R Square untuk konstruk dependen uji t, serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS, dimulai dengan melihat R square untuk setiap variabel laten dependen (Kusuma & Pribadi, 2020). Tabel 5.3 di bawah merupakan hasil estimasi R square dengan Smart PLS 3.3.3.

Tabel 3. Hasil R Square

Variabel	R Square
Produktivitas Karyawan	0.766
Work From Home	0.805

Jika dikaitkan dengan *Rule of Thumb* untuk pengujian R Square menurut Hamid & Anwar (2019), yakni 0.75 untuk kategori kuat, 0.50 untuk kategori moderat, dan 0.25 untuk kategori lemah, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi “Produktivitas Karyawan” dan selanjutnya “*Work From Home*” sama-sama memiliki tingkat pengaruh yang kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa 76.6% variabel Produktivitas Karyawan (PK) dan Work From Home (WFH) dapat dipengaruhi oleh: Teknologi (TK) Waktu (WK), Jarak (JR), Kesehatan Mental (KM), Rewards (RW), dan kesehatan jasmani (KJ).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis antar variabel, yaitu variabel eksogen terhadap variabel *endogen* dan variabel *endogen* terhadap variabel *eksogen*, dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* setelah mengetahui valid dan reliabelnya data. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t (uji t). Nilai t pembanding dalam penelitian ini diperoleh dari tabel t. Pengujian dapat dinyatakan signifikan jika nilai *T statistic* > 1.96 dan *P value* < 0.05 (Haryono, 2017). Pengujian hipotesis dengan melihat *output path coefficient*, dari hasil *resampling bootstrap* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variable	Orginal Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values	Penilaian Hipotesis
Work From Home	0.875	0.872	0.036	24.426	0.000	diterima
Teknologi	0.010	0.186	0.150	1.217	0.224	ditolak
Waktu	0.911	0.006	0.929	0.097	0.922	ditolak
Jarak	0.133	0.911	0.140	0.946	0.946	ditolak
Kesehatan	0.222	0.893	0.246	0.900	0.368	ditolak

Mental						
Rewards	0.078	0.772	0.230	0.340	0.734	ditolak
Kesehatan Jasmani	0.369	0.110	0.110	3.346	0.001	diterima

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari keseluruhan variabel yang saling berimplikasi, terlihat bahwa hanya terdapat 2 hipotesis yang diterima, yang ditandai dengan nilai T statistics > 1.96 dan P values < 0.05 (berwarna hijau), sedangkan hipotesis-hipotesis yang ditolak adalah kebalikannya (berwarna merah). Adapun hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5.4 mengkonfirmasi sekaligus menegaskan temuan-temuan dari penelitian pengaruh *work from home* terhadap produktivitas karyawan.

Secara rinci bahwa, *Work From Home* memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 0.875, karena nilai T statistik sebesar 24.426 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H1 dinyatakan diterima. Penelitian ini mengafirmasi bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Selain WFH, faktor lain yaitu Kesehatan jasmani juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 0.369, karena nilai T statistik sebesar 3.346 yang berarti lebih besar dari 1.96, sehingga hipotesis H1 dinyatakan diterima. Penelitian ini sekaligus mengafirmasi temuan bahwa Kesehatan Jasmani memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berikut penjelasan mengapa *work from home* dan Kesehatan jasmani memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Karyawan Selama Pandemi

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh *work from home* terhadap produktivitas karyawan selama pandemi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ditemukan bahwa *work from home* memberikan tingkat produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena *work from home* dapat memberikan waktu yang lebih bebas atau fleksibel bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup lebih baik (Crosbie, T., & Moore, J., 2004). Selain itu, *work from home* mampu menekan biaya operasional perusahaan yang harus dikeluarkan bagi pekerja sehingga mampu menguntungkan bagi pihak perusahaan. Survei email analytics.com menunjukkan bahwa 77 persen pekerja *work from home* memiliki produktivitas kerja yang meningkat (Suryanto, 2020). Secara psikologi sosial, dalam hal peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh social facilitation baik berupa interaksi secara langsung maupun *online* (Forsyth, D. R., 2010).

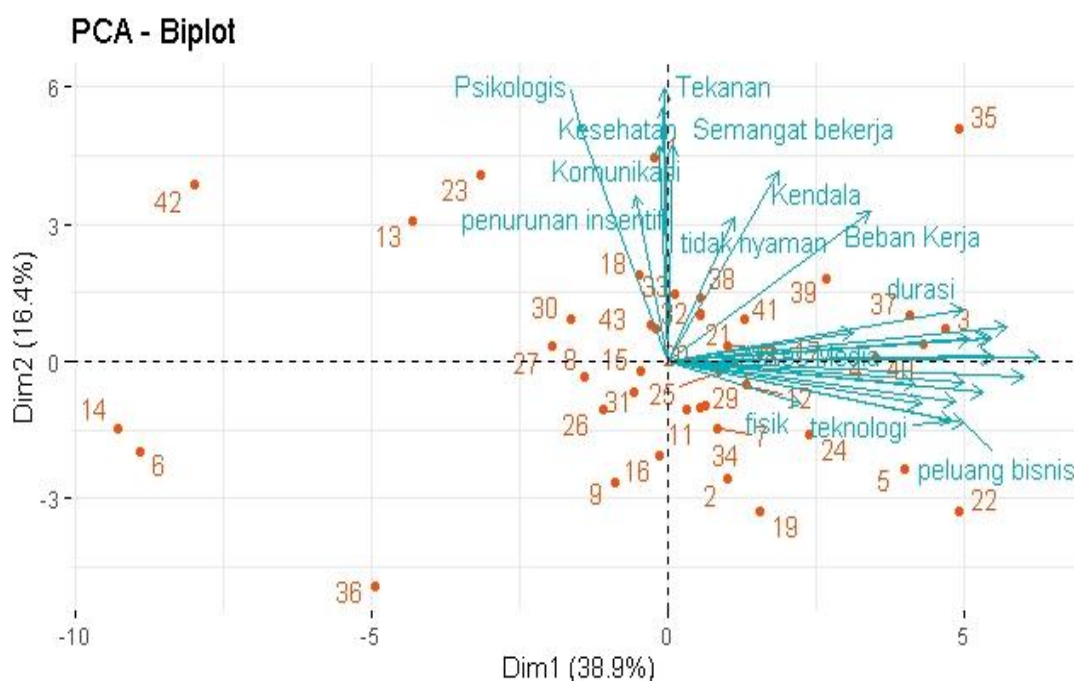
Sebagai mana yang disampaikan oleh Soekanto (2012) bahwa proses interaksi manusia tidak hanya tatap muka secara langsung tetapi juga bisa dilakukan secara tidak

langsung. Dalam hal *social facilitation* dalam konteks *work from home* terdapat empat teori yang menjelaskan dari Forsyth (2010).

1. Teori *drive processes* adalah sebuah teori yang menjelaskan tentang pandangan seseorang bahwa hadirnya orang lain ketika individu sedang melakukan pekerjaan tertentu akan direspon sebagai sebuah tantangan (Zajonc, R. B., 1965). Sehingga, dalam pekerjaan yang bersifat *work form home*, orang tersebut merasa tertantang untuk berhubungan dengan orang lain melalui daring dan akan terus berusaha untuk mengerjakan tugas-tugasnya sebaik mungkin. Dengan demikian, besar kemungkinan output pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih produktif.
2. Teori yang kedua adalah *motivational process*. Sebuah teori yang menganggap bahwa seorang individu akan melakukan yang terbaik dan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya terhadap orang lain dengan asumsi bahwa adanya kekhawatiran terhadap penilaian orang lain terhadap dirinya (Cottrell, N. B., 1972). Munculnya kekhawatiran tersebut biasanya disebabkan karena adanya pengalaman yang telah dilalui sebelumnya yang memberikan persepsi bahwa orang lain adalah bagian dari penghargaan sekaligus hukuman terhadapnya. Selama *work from home*, seorang individu akan tetap terkoneksi dengan rekannya melalui daring. Dari hal inilah seorang individu akan terus memaksimalkan diri dan cenderung berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya agar mendapatkan evaluasi atau penilaian yang baik dari atasan atau rekan-rekannya. Sehingga muncul *self-presentation* yang merupakan upaya individu untuk mengendalikan impresi orang lain mengenai dirinya (Forsyth, 2010). Individu berusaha untuk menampilkan dirinya secara positif, serta berusaha untuk menutupi karakteristik negatif yang dimilikinya melalui produktivitas kerja.
3. Teori yang ketiga adalah *cognitive process*. Sebuah teori yang menyatakan bahwa dalam hal pekerjaan, seorang individu akan mampu membagi perhatiannya antara mengerjakan tugasnya atau memperhatikan orang lain (Forsyth, 2010) di hadapan orang lain. Dalam kondisi tersebut, individu cenderung berusaha untuk lebih fokus mengerjakan tugas-tugasnya daripada berfokus pada orang lain (Baron, R. S., 1986). Pada saat *work form home*, seorang individu akan sangat mungkin untuk memilih fokus bekerja meskipun secara bersamaan. Selama KDR, sangat memungkinkan jika individu lebih memilih fokus untuk mengerjakan tugasnya meskipun *teleconference* dengan rekan-rekannya atau memilih untuk menggunakan alat komunikasi yang lainnya. Muller & Butera memaparkan bahwa preferensi fokus individu terhadap tugasnya sebenarnya juga dipicu oleh kekhawatiran untuk dievaluasi. Sehingga, memungkinkan seorang individu yang bekerja di rumah akan tetap focus terhadap pekerjaannya demi mendapatkan hasil evaluasi yang positif di tempat kerja. Dengan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa faktor yang berkontribusi dengan bekerja di rumah terhadap produktivitas selama pandemi adalah: Faktor Fisik, Waktu, Kendala, Akses media dan Tekanan. Dari seluruh faktor, kecuali insentif memiliki korelasi yang dekat terhadap produktifitas. Sedangkan terdapat korelasi antara karyawan yang bekerja di rumah dengan beberapa faktor yang diteliti. Adapun korelasi yang dekat dengan kegiatan karyawan di masa pandemi saat bekerja di rumah yaitu semangat bekerja, peluang bisnis, teknologi, durasi, beban kerja, fisik dan lainnya. Hal ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 6 Korelasi antara Karyawan yang bekerja di rumah dengan beberapa faktor yang diteliti



Pengaruh Kesehatan Jasmani terhadap Produktivitas Karyawan selama Pandemi

Salah satu pola yang meningkatkan Produktivitas kerja individu selama pandemi bergantung pada ketersediaan zat gizi dalam tubuh. Konsumsi makanan tiap hari merupakan dasar yang menentukan keadaan gizi seseorang. Pekerja yang mempunyai asupan gizi baik akan berpengaruh pada kondisi tubuhnya yang sehat sehingga produktivitas kerja tetap terjaga. Ketersediaan gizi dalam tubuh menciptakan

Kesehatan jasmani setiap individu untuk tetap bersemangat dalam bekerja. Peningkatan gizi yang berkualitas akan berbanding peningkatan intelektualitas, produktivitas kerja.

Kesehatan jasmani yang terdapat dalam diri individu akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja seseorang dan juga akan memberikan dukungan terhadap produktivitas bekerja. Seseorang yang memiliki derajat kebugaran jasmani yang baik akan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan fisik yang diberikan kepadanya. Menurut Suharjana (Suharjana., 2013), Kebugaran jasmani dapat diartikan sebagai kesanggupan seseorang untuk menjalankan hidup sehari-hari tanpa menimbulkan kelelahan yang berlebihan dan masih memiliki kemampuan untuk mengisi pekerjaan ringan lainnya.

Selain itu, Joko Pekik I (Djoko Pekik I, 2000), kebugaran adalah kemampuan seseorang melakukan kerja sehari-hari secara efisien tanpa timbul kelelahan yang berlebihan sehingga masih dapat menikmati waktu luangnya. Seseorang yang memiliki tingkat kebugaran yang baik tidak akan mengalami kelelahan yang berarti setelah melakukan pekerjaan. Jarak yang jauh terhadap tempat kerja dan tekanan kerja mengakibatkan efek kelelahan. Namun demikian, di masa pandemi yang mengharuskan seorang individu untuk bekerja di rumah ternyata memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Selain menghemat waktu, tenaga dan pikiran, *work from home* juga memberikan fleksibilitas dalam bekerja.

Dari hasil penelitian tersebut, didapatkan bahwa Kesehatan Jasmani memiliki implikasi signifikan terhadap *citizen trust* (hipotesis diterima), dengan T statistic dan P value masing-masing 3.346 dan 0.001. Penelitian ini sekaligus mengafirmasi temuan pada penelitian-penelitian sebelumnya bahwa Kesehatan Jasmani memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh *work from home* terhadap produktivitas karyawan selama pandemi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ditemukan bahwa *work from home* memberikan tingkat produktivitas karyawan. Dalam hal *social facilitation* dari empat teori yang mendukung seperti Teori *drive processes* adalah sebuah teori yang menjelaskan tentang pandangan seseorang

bahwa hadirnya orang lain ketika individu sedang melakukan pekerjaan tertentu akan direspon sebagai sebuah tantangan. Teori yang kedua adalah *motivational process*. Sebuah teori yang menganggap bahwa seorang individual akan melakukan yang terbaik. Teori yang ketiga adalah *cognitive process*. Sebuah teori yang menyatakan bahwa dalam hal pekerjaan, seorang individu akan mampu membagi perhatiannya antara mengerjakan tugasnya atau memperhatikan orang lain. Teori yang terakhir adalah *personality process*. Sebuah teori yang menjelaskan seorang individu akan memiliki orientasi sosial positif dan akan merespon kehadiran orang lain dengan cara yang positif yaitu berupaya meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, dalam temuan penelitian tersebut, kesehatan Jasmani turut serta memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan berkerja dari rumah akan jauh lebih meningkatkan kesehatan jasmani setiap individu untuk tetap bersemangat dalam bekerja. Peningkatan gizi yang berkualitas akan berbanding peningkatan intelektualitas, produktivitas kerja. Sehingga, penelitian ini menjadi salah satu temuan baru dalam melihat tingkat produktivitas karyawan selama masa pandemi.

Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama dalam hal peningkatan produktivitas karyawan di masa pandemi terutama bagi yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama yakni produktivitas UMKM. Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi para pemangku kebijakan maupun para pelaku UMKM agar saling memberikan kerjasama dalam memulihkan kondisi ekonomi masyarakat di masa-masa pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 5(3), 183. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- 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>

- Baron, R. S. (1986). *Distraction-Conflict Theory: Progress and Problems. Advances in Experimental Social Psychology*,. 1–40. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60211-7](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60211-7)
- Cottrell, N. B. (1972). *Social Facilitation. In C. G. McClintock (Ed.), Experimental Social Psychology*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*,. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Djoko Pekik I. (2000). *Panduan Latihan Kebugaran Jasmani*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Ekarina. (2020). Survei BPS: 70,5% Masyarakat pendapatan Rendah Paling Terpukul Covid. *Kompas.com*. <https://katadata.co.id/ekarina/finansial/5ef991df6afa3/survei-bps-70-5-masyarakat-pendapatan-rendah-paling-terpukul-covid>
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics (5th Ed)*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. (2015). *Partial Least Squares Konsep. Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (U. Diponegoro (ed.)*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Jawahir Gustav Rizal. (2020). Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia? www.kompas.com. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, & 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. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Kusuma, M. D. P., & Pribadi, U. (2020). *Unified Model Of Electronic Government Adoption*.6, 21.

- Muller, D., & Butera, F. (2007). *The Focusing Effect of Self-evaluation Threat in Coaction and Social Comparison*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 194–211. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.2.194>
- Ninik Supriyati. (2021). *Metode Penelitian Gabungan (Mixed Methods)*. 1–24.
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Sebastian, K. (2020). *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*. 169.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suharjana. (2013). *Kebugaran Jasmani*. Yogyakarta: Jogja Global Media.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Uziel, L. (2007). *Individual Differences in the Social Facilitation Effect: A Review and Meta-Analysis*. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 579-601. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.06.008>
- Wahyu, A. M., & Mochammad Sa'id. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 53(1), 50–57. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>
- Zajonc, R. B. (1965). Social Facilitation. *Science, New Series*, 149(3681), 269-274. <https://doi.org/10.1126/science.149.3681.269>