

PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN *SOCIAL DISTANCING* PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GONDOLA ALTA FORTUNA MEDAN

Trans Ningsih¹, Kartika Yuni Syaputri²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Business Management Indonesia

Email: ningsihtrans@gmail.com

ABSTRACT

The problem in this study is the effect of Social distancing and work form home on employee productivity. The purpose of this study was to analyze the effect of work from home and Social distancing on employee productivity at PT. Gondola Alta Fortuna Medan. This study uses a descriptive quantitative approach using multiple regression analysis techniques and uses primary and secondary data. Data were collected through distributed questionnaires, the sample used in this study was 30 respondents, then the methods included classical assumption test and hypothesis testing, t test and F test, analysis of determination with analysis through SPSS version 25 software. Based on the results of the study indicate that the work from home and Social distancing variables have a positive effect and significant on increasing employee productivity, this can be seen from the results of statistical tests, the results of multiple linear regression equations where $Y = 14.666 + 0.309X_1 + 0.526X_2 + e$, the results t test X_1 $t_{count} = 3.995 > t_{table} = 2.051$ and t-test results X_2 $t_{count} = 3.084 > t_{table} = 2.051$, F test results where $F_{count} = 65.125 > F_{table} 3.35$ with a significant value of $0.000 < 0.05$ (5%), the value determination of 0.816 or 81.6%, this shows that the independent variable has an effect on increasing the dependent variable by 81.6% through while the remaining 18.4% is influenced by other factors, so that the proposed hypothesis is that H_a is accepted and H_o is rejected. This means that there is a significant effect between work from home and Social distancing on employee productivity.

Keywords : *work from home, Social distancing, productivity*

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh *Social distancing* dan *work form home* terhadap produktivitas karyawan Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh *work from home* dan *Social distancing* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan menggunakan data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 30 responden, kemudian dilakukan metode analisis responden yang meliputi uji asumsi klasik dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F, analisis determinasi dengan analisa melalui software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work from home* dan *Social distancing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik, hasil persamaan regresi linier berganda dimana $Y = 14,666 + 0,309X_1 + 0,526X_2 + e$, hasil uji t X_1 $t_{hitung} = 3,995 > t_{tabel} = 2,051$ dan hasil uji t X_2 $t_{hitung} =$

3,084 > $t_{tabel} = 2,051$, hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} = 65,125 > F_{tabel} 3,35$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%), nilai determinasi sebesar 0,816 atau 81,6% hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh pada peningkatan variabel dependen sebesar 81,6% melalui sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi faktor lain. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home* dan *Social distancing* terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: *work from home, Social distancing, produktivitas*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat dan tingkat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Suatu perusahaan harus dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, material dan mesin dan sumber daya manusia. Perusahaan harus berupaya agar SDM yang dimilikinya terlibat penuh dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien apabila produktivitas kerja karyawan rendah.

Nurmansyah (2011), mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya : Motivasi, Pendidikan, Disiplin Kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Teknologi, Sarana produksi, Jaminan Sosial, Manajemen, dan Kesempatan berprestasi. Pada kasus ini lingkungan menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dimana selama pandemi covid-19 diberlakukannya sistem pembatasan sosial (*Social distancing*) dan bekerja dari rumah (*work from home*) bagi para karyawan.

Pada penelitian ini hanya memfokuskan situasi kerja pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. PT. Gondola Alta Fortuna Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan alat angkat dan angkut jenis gondola untuk pembangunan dan perawatan gedung melalui produksi sendiri diberbagai jenis konstruksi gondola. Namun, selama menerapkan sistem *Social distancing work from home* muncul permasalahan dimana produktivitas karyawan mengalami kenaikan dan penurunan atau berfluktuasi. Data kinerja karyawan PT. Gondola Alta Fortuna Medan dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan ketentuan:

Keterangan nilai kinerja

1 - 2 = Buruk 3 - 4 = Cukup Baik 5 - 6 = Bagus 7 - 8 = Sangat baik

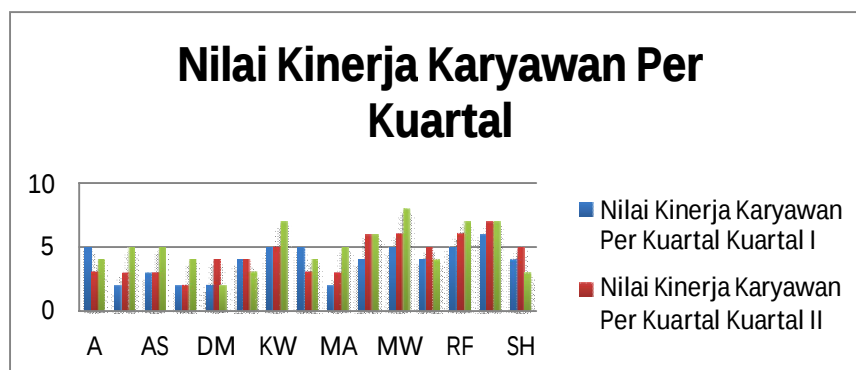
Tabel 1 Kinerja Karyawan PT. Gondola Alta Fortuna Medan Tahun 2020
Nilai Kinerja Karyawan Per Kuartal

Nama Karyawan		Kuartal I	Kuartal II	Kuartal III
1	A	5	3	4
2	AR	5	3	5
3	AS	3	3	5

4	DH	2	2	4
5	DM	2	4	2
6	DW	4	4	3
7	KW	5	5	7
8	MA	5	3	4
9	MA	3	3	5
10	MD	4	6	6
11	MW	5	6	8
12	PP	4	5	4
13	RF	5	6	7
14	RP	6	7	7
15	SH	4	5	3

Sumber: PT. Gondola Alta Fortuna 2020

Jika disajikan dalam bentuk grafik dapat dilihat seperti Gambar 1 berikut



Sumber: PT. Gondola Alta Fortuna 2020

Gambar 1 Grafik Kinerja Karyawan PT. Gondola Alta Fortuna Medan

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada tahun 2020 mengalami kenaikan dan penurunan atau fluktuasi pada setiap kuartal. Adanya kebijakan *Social distancing* dan *work from home* diindikasikan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gondola Alta Fortuna Medan, dimana pada sistem ini karyawan harus bekerja dari rumah yang hanya mengandalkan aplikasi *zoom* sebagai sarana untuk melakukan komunikasi secara langsung. Karena hanya mengandalkan aplikasi *zoom* itu berakibat pada karyawan yang menjadi tidak fokus saat berlangsungnya rapat, yang menyebabkan adanya kesalahan dalam berkomunikasi antar karyawan. penerapan sistem WFH juga mengakibatkan penerapan waktu kerja karyawan yang tidak teratur sehingga banyak karyawan yang terkadang bermalas-malasan ketika bekerja dirumah dan lebih sering menunda pekerjaannya, dengan menunda pekerjaan itu pula yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan mempengaruhi produktivitas.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan sesuatu dalam organisasi yang kreatif. Produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Ratnaningsih (2013) Produktivitas

mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energy kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup ntuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kaut dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan. Menurut Hasibuan (2016) produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan akan mampu menunjukkan hasil kerja dengan jumlah yang besar dari pada jumlah masukan. Dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka karyawan tidak akan mampu menghasilkan hasil produk sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.1.1. Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja

Menurut Wahyudi (2012) menyatakan bahwa terdapat lima prinsip produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Jika input turun, output tetap maka produktivitas kerja meningkat.
2. Jika input tetap, output naik maka produktivitas kerja meningkat.
3. Jika input naik, output naik maka produktivitas kerja meningkat.
4. Jika input naik, output naik maka jumlah kenaikan output lebih besar dari pada kenaikan input.
5. Jika input turun, output turun maka turunnya output lebih kecil dari pada turunnya input.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan baik itu dari diri karyawan tersebut, lingkungan organisasi maupun kebijakan dari pemerintah secara keseluruhan. faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Ravianto (2011) sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Keterampilan
5. Pendidikan
6. Lingkungan kerja dan iklim kerja

2.1.3. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu cara yang sangat tepat untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil dari pengukuran tersebut digunakan sebagai acuan dalam melihat seberapa besar produktivitas kerja pada waktu yang lalu dnegan melihat beberapa kekurangan-kekurangan yang ada

untuk dilakukannya perbaikan dimasa mendatang, sehingga produktivitas kerja pada waktu yang akan datang bisa meningkat.

Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa cara pengukuran produktivitas kerja karyawan:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan tersebut perlu mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan juga perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit terdapat dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda yaitu produktivitas total dan produktivitas persial.

2.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas erat kaitannya dengan hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja yang digunakan sebagai target yang didapatkan melalui kualitas kerjanya dengan melakukan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2016) indikator-indikator produktivitas kerja yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

2.2. Pengertian *Work from home* (WFH)

Selama pandemi covid-19, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal namun untuk mengurangi penyebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan.

Menurut Mungkasa (2020) Bekerja dari rumah adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, karyawan, pekerja mandiri) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada lokasi jauh dari kantor, dan menggunakan alat telekomunikasi sebagai alat kerja. Dasar hukum pelaksanaan *work from home* dapat dilihat dalam Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana menyatakan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang

sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

2.2.1. Indikator-indikator *Work from home*

Menurut Timbul dan Mustabsat dalam jurnal Simarmata (2020), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fleksibel
2. Gangguan stres
3. Kedekatan dengan keluarga
4. Waktu perjalanan
5. Kesehatan dan keseimbangan kerja
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi
7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

2.3. Pengertian *Social distancing*

Menurut *Centers for Disease and Prevention* (CDC, 2020) *Social distancing* atau pembatasan sosial adalah menghindari tempat umum, menjauhi keramaian, dan menjaga jarak optimal 2 meter dari orang lain. Menurut pakar kebijakan kesehatan Profesor Wiku Adisasmito (2020) *Social distancing* adalah menjaga jarak sosial sebagai bentuk usaha non-farmasi untuk mengontrol penyebaran infeksi atau wabah, seperti yang terjadi saat ini di Indonesia, yakni wabah COVID-19.

Social distancing adalah pembatasan sosial yang dilakukan dengan cara menjaga jarak secara optimal 2 meter dari orang lain dan membatasi kunjungan ketempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain sebagai bentuk usaha untuk mengurangi dan mengontrol penyebaran wabah penyakit yaitu Covid-19 yang terjadi di Indonesia. Terdapat beberapa contoh penerapan *Social distancing* yang umum dilakukannya yaitu bekerja dari rumah (*work from home*), belajar dirumah bagi siswa, mahasiswa, dan lain sebagainya.

2.3.1. Indikator *Social distancing*

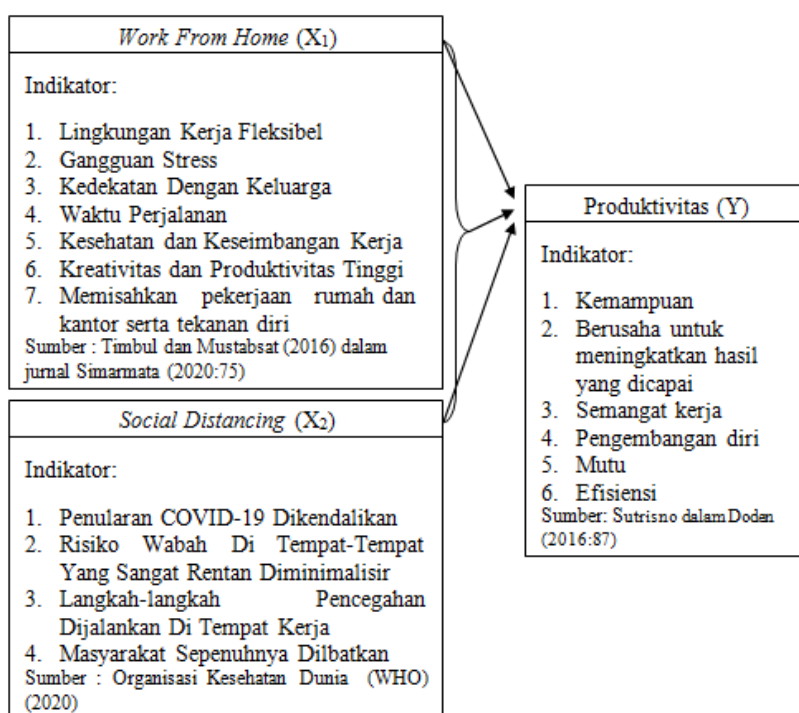
Indikator – indikator *Social distancing* menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) (2020:3) yaitu sebagai berikut:

1. Penularan Covid-19 dikendalikan
2. Risiko wabah di tempat – tempat yang sangat rentan diminimalisir
3. Langkah – langkah pencegahan dijalankan di tempat kerja
4. Masyarakat sepenuhnya dilibatkan

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dilihat dari faktor pendukung WFH berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang dimana WFH pola kerja atau lingkungan kerja karyawan diperusahaan yang biasanya bekerja di kantor dan sekarang bekerja dari rumah. Perubahan lingkungan kerja yang terjadi tidak hanya karena adanya sistem WFH tetapi juga karena adanya penerapan *Social distancing* yang dilakukan di kehidupan sehari-hari dan bahkan di kantor, sehingga *Social distancing* itu sendiri sudah mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas yaitu *work from home* (X_1) dan *social distancing* (X_2) dengan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y) dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti Tahun 2021

Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, menggunakan analisis regresi dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Gondala Alta Fortuna Medan, dimana jumlah seluruh populasi sebanyak 30 orang. Dikarenakan jumlah ppulasi kurang dari 100 maka untuk mencari jumlah sampel enggunakan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengumpulan data penelitian ini bersumber dari data primer diperoleh dari hasil survey dengan observasi, beberapa pertanyaan (*questionare*) dan wawancara (*interview*) dan data sekunder. Dilakukan uji instrumen untuk mendapatkan data yang valid, menganalisis data dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang terpilih berdasarkan kriteria jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin:

Sesuai dengan sampel yang sudah disepakati berikut responden berdasarkan jenis kelamin yang didapatkan dari penyebaran kuesioner:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	26	87.0	87.0	87.0
perempuan	4	13.0	13.0	100.0

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid laki-laki	26	87.0	87.0	87.0
perempuan	4	13.0	13.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 2, terdiri dari 26 orang (87,0%) responden adalah laki-laki dan 4 orang (13,0%) perempuan, dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

2. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sesuai dengan sampel yang sudah disepakati berikut responden berdasarkan tingkat pendidikan yang didapatkan dari penyebaran kuesioner:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid S1	17	57.0	57.0	57.0
D3	10	33.0	33.0	90
SMA	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3, karyawan paling banyak yaitu S1 sebanyak 17 orang (57%), D3 sebanyak 10 orang (33%), dan SMA sebanyak 3 orang (10%).

3. Responden berdasarkan Usia:

Adapun responden yang dikelompokkan berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 25-30 tahun	10	33.0	33.0	33.0
31-40 tahun	9	30.0	30.0	63.0
41-50 tahun	11	37.0	37.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2021

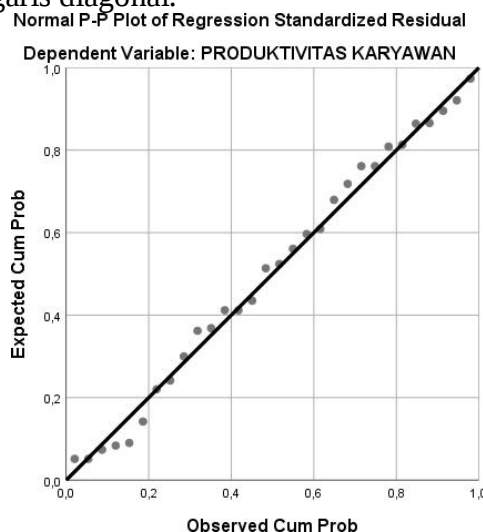
Berdasarkan Tabel 4, mengelompokkan responden dalam 3 kelompok yaitu 10 orang (33%) yang berusia 25 – 30 tahun, sedangkan 9 orang (30%) yang berusia 31 – 40 tahun, kemudian 11 orang (37%) yang berusia 41 – 50 tahun.

4.2. Hasil Uji Statistik dan Hipotesis

4.2.1. Uji Normalitas

Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dilihat dari normal *p*-plot dan grafik histogram. Data

dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



Sumber : Hasil diolah SPSS Versi 25, 2021

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14,666	2,891		5,073	,000		
X1	,309	,077	,496	3,995	,000	,412	2,425
X2	,526	,138	,472	3,804	,001	,412	2,425

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,666 + 0,309X_1 + 0,526X_2 + e$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif.

- 1) Nilai Constant (α) = 14,666

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas yaitu perbandingan *work from home* dan *social distancing* maka perubahan produktivitas karyawan yang dilihat dari nilai Y tetap 14,666.

2) Nilai $\beta_1 = 0.309$

Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel *work from home* (X_1) sebesar 0.309 dengan signifikansi sebesar 0.000 dan < 0.05 yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel *work from home* (X_1) sebesar 0.309 berarti setiap kenaikan 1% *work from home* akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar 0.309 dengan mengasumsikan variabel yang lain konstan.

3) Nilai $\beta_2 = 0.526$

Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel *social distancing* (X_2) sebesar 0.526 dengan signifikansi sebesar 0.001 dan < 0.05 yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel *social distancing* (X_2) sebesar 0.526 berarti mengalami kenaikan 1% *social distancing* akan menaikkan produktivitas karyawan sebesar 0.526 dengan mengasumsikan variabel yang lain konstan.

4.2.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui hasil sebagai berikut:

1) Menguji signifikansi variabel *work from home* (X_1)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien *work from home* adalah 3.995, sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0.05$ dan $df = 95$ didapat t_{tabel} adalah 2.051. Variabel *work from home* memiliki $p-value$ $0.000 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3.995 > 2.051$), maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien *work from home* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2) Menguji signifikansi variabel *social distancing* (X_2)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien *social distancing* adalah 3.804, sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0.05$, dan $df = 95$. Didapat t_{tabel} adalah 2.051. Variabel *social distancing* memiliki $p-value$ $0.001 < 0.05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3.804 > 2.051$), maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien *social distancing* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.2.4. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel-variabel independen (*work from home* dan *social distancing*) secara simultan terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan), dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544,497	2	272,248	65,12	,000
	Residual	112,870	27	4,180	5	b
	Total	657,367	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil diolah SPSS Versi 25, 2021

Dalam model ANOVA dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 65.125. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 27$, didapat nilai $F_{tabel} = 3.35$. Karena nilai $F_{hitung} (65.125) > \text{nilai } F_{tabel} (3.35)$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu *work from home* (X_1) dan *social distancing* (X_2) secara serempak mempunyai hubungan/pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

4.2.5. Uji Determinasi

Uji Determinan berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Uji Ketepatan Perkiraan Model (*goodness of fit*) dilakukan untuk melihat kesesuaian model, atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikatnya.

Tabel 7. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910	,828	,816	2,045

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber : Hasil diolah SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan Tabel 7 bahwa:

- 1) Nilai R adalah 0.910 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara *work from home* (X_1) dan *social distancing* (X_2) dengan produktivitas karyawan adalah mendekati sempurna. Hal ini berarti bahwa variabel (*work from home*) X_1 dan (*social distancing*) X_2 mempunyai hubungan mendekati sempurna dengan hubungannya adalah positif.
- 2) *Adjusted R Square* sebesar 0.816 artinya kontribusi variabel (*work from home*) X_1 dan (*social distancing*) X_2 terhadap variabel Y (produktivitas karyawan) adalah sebesar 81.6% sisanya sebesar 18.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

A. Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas karyawan

Penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Richardo Manarintar Simarmata (2020) dengan judul Pengaruh *Work from home* Terhadap Produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil analisis dalam uji t dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,422 > t_{tabel} 2,03$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas karyawan pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel *work from home* $(0,000) < (0,05)$ atau $t \text{ hitung} = 3,995 > t \text{ tabel} (n-k = 30-3 = 27 = 2,051)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *work from home*. Dengan demikian, secara parsial variabel *work from home* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Gondola Alta Fortuna Medan.

B. Pengaruh Social Distancing Terhadap Produktivitas karyawan

Penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspaningtyas (2021) dengan judul Analisis Pengaruh *Social distancing*, *Work from home* dan Aplikasi *Video Call* terhadap Produktivitas Organisasi (Studi Kasus pada Pemukiman di DKI Jakarta) menggunakan program Microsoft Excel 2010 yang kemudian di uji dengan SmartPL3.0. Pengujian ini berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,052 dan p-value sebesar 0,020 (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} yang menyatakan bahwa *social distancing* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas organisasi pada pemukiman di DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel *social distancing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel *work from home* $(0,001) < (0,05)$ atau $t \text{ hitung} = 3,804 > t \text{ tabel} (n-k = 30-3 = 27 = 2,051)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_{a2} untuk variabel *social distancing*. Dengan demikian, secara parsial variabel *social distancing* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Gondola Alta Fortuna Medan.

C. Pengaruh Work From Home Dan Social Distancing Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel *work from home* dan *social distancing* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Gondola Alta Fortuna Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat nilai signifikansi signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{\text{hitung}} = 65,125 > F_{\text{tabel}} 3,35 (df_1 = k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df_2 = n - k (30-3=27))$. Hasil menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas yaitu *work from home* dan *social distancing* berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas karyawan. Dan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat digunakan koefisien determinan adapun nilai yang dihasilkan sebesar 0,828 atau 82,8%. Ini berarti menggambarkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu *work from home* (X_1) dan *social distancing* (X_2) terhadap perubahan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 82,8%, sedangkan sisanya 17,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Hasil penelitian ini juga mendukung dari teori ahli yaitu menurut Mustajab, dkk (2020) produktivitas dari kebanyakan karyawan yang menjalankan *work from home* dapat menurun dikarenakan minimnya fasilitas pendukung kerja seperti

komputer, jaringan internet dan beberapa gangguan seperti kejenuhan karena berada di lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang lama dengan larangan melakukan aktivitas sosial secara bersama-sama dikarenakan aturan *social distancing*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan variabel *social distancing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil pengujian secara simultan disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu *work from home* (X_1) dan *social distancing* (X_2) secara serempak mempunyai hubungan/pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil pengujian Koefisien determinasi dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.816 artinya kontribusi variabel (*work from home*) X_1 dan (*social distancing*) X_2 terhadap variabel Y (produktivitas karyawan) adalah sebesar 81.6% sisanya sebesar 18.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Wahyudi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja jarak jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. III(1) The International Journal of Applied Business, 1-32.
- Mustajab, Duta. dkk. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impact on Work Produktivity. The International Journal of Applied Business, 13-21
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Puspaningtyas, Dewi. (2021). Analisis Pengaruh Social Distancing, Work From Home dan Aplikasi Video Call Terhadap Produktivitas Organisasi: Studi Kasus Pada Pemukiman di Dki Jakarta. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Volume 02, No 01 Maret 2021, 11-18.
- Ratnaningsih, Nuryani. (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta". Yogyakarta: t.p.
- Ravianto, J. (2011). *Produktivitas Dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Simarmata, Ricardo. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora Volume 02 No 01 Agustus 2020, 73-82.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.