

---

---

**PENGARUH EFEKTIVITAS WORK FROM HOME (WFH) DAN LOYALITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LUMBUNG CIPTA MADANI**

**Oleh:**

**Dina Sarah Syahreza**

**Kevin Gunawan**

Universitas Negeri Medan

**ABSTRACT**

*This research was aimed at discovering the influence of work from home effectivity on employees' job performance of PT. Lumbung Cipta Madani. The sampling technique of this research was using saturity sampling which meant all the population, 53 employees, were the research sample. The technique of data collection used questionnaire with Likert scale. The data analysis used linear regression model dan hypothesis was tested by using t-test, f-test, and coefficient determinor test ( $R^2$ ) which the help of SPSS 24 software. The results showed that the effectivity of work from home had positive and significant effect on employees job performances. Loyalty had positive and significant effect on employees job performances. The effectivity of work from home and the loyalty simultaneously had positive and significant effect on employees' job performance. The test of coefficient determinor showed that the score of R square was 0,435 which meant that the effectivity of work from home and loyalty were able to explaine their influence on employees job performance as much as 43,5%. Meanwhile the rest 56,5% was influenced by other factor which was not discussed in this research.*

**Keywords: Work From Home Effectivity, Loyalty, Job Performance.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun bantuan dan tujuan sebuah organisasi, kinerja merupakan kunci terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

Organisasi yang efektif atau berhasil jika ditopang oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, oleh karena itu kinerja merupakan sebuah indikator atau keberhasilan dalam suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung

jawab dan wewenangnya dalam mencapai tujuan kerja tersebut. Sehingga berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam pekerjaannya dapat dilihat dari seberapa baik kinerja yang ditampilkan oleh karyawannya.

Kinerja bahkan sering dijadikan sebagai indikator penentu bagi perusahaan dalam menentukan perpanjangan masa kerja atau dalam mempertimbangkan pemberian apresiasi bagi karyawannya. Kinerja karyawan umumnya diukur berdasarkan indikator-indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas,

---

---

ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Huseno, 2016).

PT Lumbung Cipta Madani merupakan suatu perusahaan yang jenis usahanya berupa jasa konstruksi dan perdagangan (bahan baku bangunan, hasil laut, hasil pertanian, dan peternakan). Sebagai perusahaan yang memiliki banyak bidang usaha, tentunya kinerja karyawannya menjadi hal penting yang harus dijaga dan terus ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa kendala yang dialami oleh PT. Lumbung Cipta Madani selama *Work From Home* (WFH) diantaranya seperti pada bagian administrasi yang mengalami kesulitan dalam hal pengurusan surat-surat, kontrak kerja, dan perizinan. Pengurusan surat-surat, kontrak dan perizinan dinilai terhambat karena perubahan sistem yang awalnya diurus secara langsung, berubah menjadi secara online. Hal ini disebabkan karyawan di bidang administrasi belum mengetahui secara pasti prosedur pengurusan surat-surat secara online tersebut sehingga pengurusan surat-surat menjadi terlambat dan berujung pada terhambatnya pelaksanaan proyek-proyek.

Selain itu, kendala juga dihadapi oleh karyawan di bagian arsitek yang disebabkan tidak tersedianya komputer dengan spesifikasi tinggi yang bisa mengoperasikan program untuk membuat desain bangunan di rumah pada saat WFH karena komputer tersebut hanya ada di ruangan kantor.

Menurut Soelistyoningrum (2020), WFH memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di mana semakin efektif penerapan sistem WFH, maka semakin baik pula kinerja karyawan di suatu

perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh beberapa penelitian relevan yang mengkaji hal serupa yakni Nasution, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa WFH ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu menjadi tidak tepat untuk menyatakan bahwa WFH akan mengurangi kinerja karyawan.

Namun demikian dari temuan awan diketahui bahwa penerapan sistem WFH oleh PT Lumbung Cipta Madani dinilai belum maksimal, ditemukan beberapa karyawan yang merasa kesulitan saat bekerja dengan sistem tersebut. Pekerjaan yang biasanya dilaksanakan dan selanjutnya dilakukan secara daring membuat diskusi tidak dapat berjalan dengan baik. Bahkan beberapa karyawan saat rapat secara daring tidak dapat fokus karena kondisi di rumahnya tidak memungkinkan untuk bisa secara penuh menaruh perhatiannya pada diskusi yang sedang berlangsung. Selain itu, kendala yang juga dialami saat penerapan sistem WFH adalah adanya beberapa karyawan yang memiliki akses internet yang kurang lancar sehingga membuat rapat secara daring tidak maksimal.

Permasalahan yang dialami oleh PT Lumbung Cipta Madani merupakan masalah yang umum terjadi dan dialami juga oleh perusahaan lain yang menerapkan sistem bekerja dari rumah. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah selama pandemi mengalami penurunan kinerja yang signifikan.

Faktor loyalitas karyawan juga dinilai sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, umumnya, semakin

---

---

tinggi loyalitas karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Loyalitas karyawan berbentuk dari peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2015).

Dalam mengukur loyalitas karyawan, terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukurnya seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan (Soelistyoningrum, 2020).

Hasil temua awa menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Lumbung Cipta Madani dinilai kurang baik diketahui bahwa masih ada karyawan yang tidak taat dengan peraturan. Seperti pada saat rapat secara daring dilaksanakan, masih ditemui beberapa karyawan yang tidak ikut rapat daring tersebut. Selain itu, ada beberapa karyawan yang akunnya hadir secara online, tetapi kamera gawai atau laptopnya dalam kondisi mati. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaannya karena tidak dapat menaati jam kerja yang sudah ditentukan.

Pelaksanaan sistem bekerja dari rumah (WFH) serta rendahnya loyalitas karyawan memunculkan persoalan dan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Meskipun demikian, apabila sistem WFH tersebut dapat dirancang dengan baik, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan, maka persoalan dan tantangan yang muncul dapat diminimalisir dampaknya. Berdasarkan paparan mengenai permasalahan yang muncul terkait kinerja, efektivitas WFH dan loyalitas karyawan yang telah

diuraikan, maka dinilai penting untuk mengkaji pengaruh efektivitas *work from home* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Lumbung Cipta Madani.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Salah satu kunci kesuksesan manajemen suatu organisasi atau perusahaan adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula capaian organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017). Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi merupakan suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya seperti sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Asnawi, 2019). Dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat

---

ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik pada dasarnya memiliki manfaat bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik agar terjadi peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan dirinya dan promosi pekerjaan.

Kinerja diartikan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga diartikan sebagai hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi (Tsauri, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh karyawan. Kinerja perorangan (*individual performance*) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Hal ini berarti bahwa, bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan dinilai penting untuk dilakukan karena dapat memberikan beberapa manfaat seperti: (1) mengetahui tingkat ketercapaian tujuan perusahaan; (2) mengetahui kompetensi yang dimiliki; (3)

mengetahui kualitas; (4) mengetahui kontribusi terhadap tim; (5) produktivitas; (6) fleksibilitas; (7) menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan perusahaan dan masih manfaat-manfaat lainnya (Haryono, 2018). Untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan, maka dibutuhkan indikator-indikator kinerja karyawan yang akan menjadi kriteria penilaian tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat 5 indikator seperti berikut ini (Robbins, 2017):

1. Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: Kuantitas diukur dengan memperhatikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan.
3. Ketepatan waktu: Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan perusahaan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas: Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: Kemandirian merupakan tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri. Kemandirian juga diartikan sebagai suatu tingkat dimana

---

---

karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada individu karyawan tersebut.

Kinerja karyawan juga dapat diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan, sehingga indikator dalam pengukuran disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Menurut Luthans (2005), setidaknya terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian
5. Inisiatif
6. Kerja sama

#### **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain (Mangkunegara, 2015) :

1. Faktor kemampuan: Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi: Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Sementara itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2008) adalah:
4. Efektifitas dan efisiensi: kemampuan karyawan dalam bekerja efektif dan efisien menentukan hasil kerjanya. Semakin efektif dan efisien pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Selain itu, efektifitas dan efisiensi sistem kerja di perusahaan juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

5. Otoritas (wewenang): semakin baik wewenang yang diberikan kepada seorang karyawan, maka semakin baik pula karyawan tersebut dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.
6. Disiplin: karyawan yang mampu menghormati dan mentaati aturan dan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaannya dapat membantu menunjang peningkatan kinerjanya. Karena pada dasarnya aturan dan kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Inisiatif: semakin baik daya pikir dan kreatifitas seorang karyawan, maka semakin mungkin pula kinerjanya meningkat.

#### **Efektivitas *Work From Home***

*Work From Home* atau biasa disingkat dengan WFH merupakan suatu penerapan sistem kerja dengan skema bekerja dari rumah. Sistem WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) yang pada dasarnya bukan hal baru dalam dunia kerja (Mungkasa, 2020). Sistem ini bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor, pulang-pergi setiap hari. Konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal. Akan tetapi, dengan kondisi pandemi Covid-19 yang mengharuskan orang untuk melakukan *physical distancing* (pembatasan jarak fisik), membuat skema WFH menjadi pilihan mutlak yang harus ditempuh.

Ide bekerja jarak jauh (*telework*) diperkenalkan dalam 3 tahap yaitu: pertama, pada tahun 1970 sebagai upaya untuk mengurangi laju konsumsi energi; kedua, pada tahun 1980 bekerja

---

jarak jauh bangkit kembali sebagai pengaturan bekerja leluasa (*fleksibel*) yang memungkinkan terciptanya keseimbangan bekerja dan kehidupan keluarga, kekurangan tenaga terampil terpenuhi, dan ekonomi kawasan pinggiran terpadu dengan pusat kota, dan; ketiga, pada tahun 1990-an dimana perhatian lebih banyak terhadap isu desain tempat kerja, pengelolaan fasilitas dan kebutuhan mengelola waktu kerja dan ruang kerja untuk mendorong produktivitas dan efektivitas (Mungkasa, 2020).

Penerapan *Work From Home* di masa pandemi Covid19 membawa dampak negatif dan positif. Sebuah hasil penelitian menunjukkan bahwa 40 persen karyawan yang bekerja dari rumah pada era pandemi menginginkan bekerja penuh dari rumah (Mungkasa, 2020). Selain itu, ada beberapa hal yang dinilai penting seperti:

1. Produktivitas berkurang sangat kecil, hanya berkisar 1 sampai 3 persen. Keberadaan anak kecil di rumah hanya mengurangi produktivitas sekitar 2 persen, dan ternyata bekerja sendiri di rumah tanpa keluarga bahkan mengurangi produktivitas lebih besar sekitar 3 persen.
2. Waktu bekerja relatif sama dengan waktu kerja di kantor dan terdapat sekitar 10 persen yang bekerja di luar jadwal normal.
3. Gangguan utama saat bekerja WFH adalah media sosial. Sekitar 30 persen karyawan menghabiskan waktunya hampir 2 jam sehari membaca informasi dari media sosial.
4. Karyawan memperoleh dukungan penuh dari kantor.
5. Sekitar 30 persen karyawan mengkhawatirkan kelangsungan

hidup perusahaan maupun pekerjaan.

Namun di sisi lain, penerapan WFH dinilai mengakibatkan penurunan kinerja karyawan secara signifikan (Hartono & Rahadi, 2021). Hal ini disebabkan karena ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja secara online dan mendapat gangguan seperti koneksi internet yang tidak stabil. Selain itu, bekerja secara online juga membuat karyawan menjadi mudah lelah karena harus secara terus-menerus berada di depan komputer atau *smartphone*.

#### **Indikator Efektivitas *Work From Home***

Untuk dapat menilai efektivitas penerapan WFH, maka diperlukan indikator-indikator tertentu yang menjadi dasar penilaian. Adapun indikator efektivitas WFH tidak jauh berbeda dengan indikator efektivitas kerja (Hasibuan, 2015), yaitu:

1. Hasil Kerja: Hasil kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Volume Kerja: merupakan volume kerja atau kuantitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu: Pemanfaatan waktu merupakan menggunakan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Sementara itu, menurut Steers (1985), ada beberapa indikator efektivitas kerja

---

---

(dalam penelitian ini efektifitas WFH) seperti:

1. Kemampuan menyesuaikan diri: semakin baik kemampuan seorang karyawan dalam menyesuaikan dirinya dengan sistem kerja WFH, maka semakin baik pula efektivitas kerja.
2. Kepuasan kerja: kesesuaian antara imbalan dengan beban kerja pada situasi dan sistem kerja tertentu (dalam hal ini sistem WFH).
3. Prestasi kerja: kesesuaian antara penyelesaian kerja dengan beban yang ditetapkan perusahaan saat bekerja dari rumah.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan WFH agar dapat berlangsung secara efektif antara lain:

1. Pemanfaatan aplikasi seperti *social media* untuk mendata absensi kehadiran di awal dan di akhir jam kerja.
2. Selalu memantau informasi yang datang dari sesama rekan kerja dan pimpinan.
3. Penguatan disiplin dan tanggung jawab.
4. Membuat laporan pekerjaan perhari.
5. Menjadwalkan rapat rutin via aplikasi.
6. Pembagian shif kerja yang ketat (Nasution, Zuhendry, & Rosanti, 2020).
7. Selain itu, terdapat beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan agar mampu mendorong kesuksesan penerapan sistem WFH seperti yang dicontohkan oleh beberapa negara maju. Beberapa faktor tersebut antara lain:
8. Dukungan penuh pemerintah terutama dalam bentuk perbaikan regulasi.

9. Tersedianya kajian awal yang dilanjutkan dengan uji coba dalam skala kecil.
10. Pembentukan forum kolaborasi beranggotakan para pemangku kepentingan terkait, baik pemerintah maupun non pemerintah, untuk menyelenggarakan forum pertemuan berkala dalam rangka pelaksanaan Rencana Aksi Nasional.
11. Pengembangan Rencana Aksi Nasional yang menggambarkan visi, misi, kebijakan dan strategi, peta jalan dan rencana aksi.
12. Penetapan jenis pekerjaan yang sesuai.
13. Pemilihan tipe pekerja yang cocok.
14. Penetapan standar kinerja dengan mengacu pada kesuksesan atau praktik keunggulan (*best practice*) negara lain.
15. Pemberian insentif atau pemotongan pajak pada perusahaan yang mendorong implementasi bekerja jarak jauh di lingkungan kerjanya.
16. Komitmen penuh dari perusahaan diantaranya berupa penyediaan perangkat keras di rumah (Mungkasa, 2020).

Dengan memperhatikan dan menerapkan prosedur serta faktor-faktor tersebut, maka WFH dapat dilaksanakan secara efektif. Dengan efektifnya pelaksanaan WFH, maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan menjadi lebih baik.

#### **Loyalitas Kerja**

Istilah loyalitas kerja terkadang salah diartikan sebagai lamanya dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan

---

---

imbangan apapun dari perusahaan. Padahal, loyalitas seorang karyawan memiliki kaitan erat dengan imbalan dan berbagai faktor lainnya. Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2005).

Tujuan utama dari loyalitas adalah mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan dinyatakan memiliki loyalitas apabila dalam bekerja karyawan tersebut berperan dengan baik dalam menggunakan tenaga, pikiran serta waktunya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Loyalitas dapat diartikan sebagai sikap dan sebagai perilaku. Sebagai sikap, loyalitas menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Sebagai perilaku, loyalitas adalah proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan (Steers, 1985). Karyawan memiliki loyalitas akan terlihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja. Karyawan yang loyal memiliki keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal akan tetap menetap di perusahaan tempatnya bekerja meskipun menghadapi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan.

#### **Indikator Loyalitas Kerja**

Seorang karyawan dinyatakan loyal apabila pada dirinya tercermin indikator-indikator berikut ini (Soelistyoningrum, 2020):

1. Taat pada peraturan: seorang karyawan yang memiliki loyalitas akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini datang dari kesadaran karyawan bahwa peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan upaya untuk memperlancar jalannya pencapaian tujuan perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan didapatkan apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Tanggung jawab pada perusahaan: seorang karyawan yang memiliki loyalitas tentunya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan tersebut akan selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya dan pada saat yang sama juga berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama: seorang karyawan yang loyal tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain karena baginya tujuan atau kepentingan perusahaan adalah yang utama. Dengan bekerja sama, peluang tercapainya tujuan perusahaan akan semakin besar.
4. Rasa memiliki: adanya rasa ikut memiliki terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap dan perilaku untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi: seorang karyawan yang loyal memiliki hubungan antar pribadi yang baik terhadap atasan/bawahan dan juga terhadap karyawan lainnya.



Hubungan baik ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari maupun hubungan kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan: seorang karyawan yang memiliki loyalitas tinggi suka terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa apapun kendala yang dihadapi dalam pekerjaannya, karyawan tersebut akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

**Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Tinggi rendahnya loyalitas seorang karyawan tidak serta-merta muncul begitu saja. Ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor tersebut antara lain (Sutriniasih, 2018):  
 Karakteristik pribadi: karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.  
 Karakteristik pekerjaan: karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

Karakteristik desain perusahaan: karakteristik desain perusahaan meliputi tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.

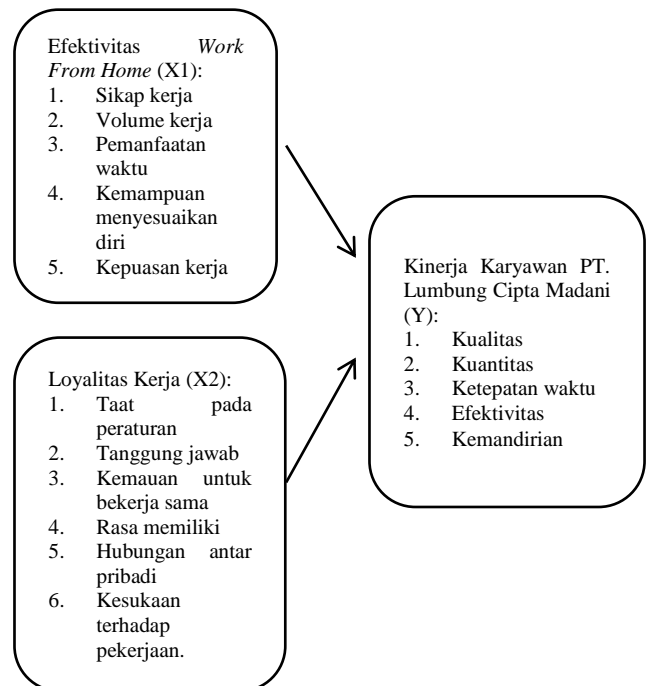
Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan: faktor ini meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya diri dan rasa aman terhadap perusahaan.

**Kerangka Berpikir**

Penerapan WFH di PT. Lumbung Cipta Madani dinilai kurang efektif hal ini ditandai dengan munculnya beberapa kendala seperti kesulitan pengurusan

administrasi, hambatan dalam pembahasan desain bangunan dan pembahasan rincian pelaksanaan proyek. Demikian juga loyalitas karyawan juga dinilai sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Beberapa karyawan yang memiliki loyalitas rendah di PT. Lumbung Cipta Madani turut menyumbang terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori dari para ahli dan penelitian relevan yang telah dipaparkan, maka dinilai perlu untuk mengkaji pengaruh dari efektivitas WFH dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani yang melaksanakan WFH selama pandemi Covid19. Adapun kerangka berpikir penelitian ini dapat dikemukakan dalam bentuk gambar berikut:



**Gambar Kerangka Berpikir.**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan paparan mengenai latar belakang, rumusan masalah, kajian teori, penelitian relevan dan kerangka berpikir penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Efektivitas *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani.

H<sub>2</sub>: Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani.

H<sub>3</sub> : Efektivitas *Work From Home* (WFH) dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani.

**METODE PENELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan kelompok elemen lengkap yang sering disebut juga dengan istilah objek penelitian (Siregar, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lumbung Cipta Madani yang berjumlah 53 orang. Menurut Kerlinger dan Lee (2000), bahwa jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif adalah sebanyak 30 sampel. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa jumlah populasi pada penelitian ini telah memenuhi batas minimal sampel dalam penelitian kuantitatif.

Sampel merupakan suatu bagian dari suatu populasi yang menjadi perhatian penelitian (Siregar, 2014). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 53 orang. Teknik pengambilan sampel ini disebut juga dengan teknik *sampling* jenuh (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi

penelitian relatif kecil yaitu di bawah 100 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data penelitian, maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah dengan angket atau kuisiner. Angket atau kuisiner dikembangkan berdasarkan indikator tiap variabel penelitian.

:  
Adapun pedoman perhitungan jawaban kuisiner adalah menggunakan Skala *Likert*.

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum kuisiner penelitian didistribusikan ke responden, maka perlu dilakukan uji instrumen penelitian terlebih dahulu. Adapun uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas bertujuan untuk menguji derajat ketepatan antara data yang sebenarnya di lapangan dengan data yang diperoleh peneliti (Sugiyono, 2012). Untuk menguji validitas instrumen penelitian, maka digunakan rumus *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  untuk taraf signifikansi 95% dan  $\alpha$

5% maka instrumen dinyatakan valid. Akan tetapi apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Siregar, 2014) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Untuk menghitung jumlah varians butir jumlah pernyataan, terlebih dahulu dicari nilai varians untuk tiap butir pernyataan dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Indikator pengukuran reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

#### **Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data penelitian, teknik analisis data yang digunakan terdiri dari beberapa tahapan seperti uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis penelitian.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal (Siregar, 2014). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametric *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Software SPSS*

24. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

Jika angka signifikan > taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Jika angka signifikan < taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinaritas antara variabel bebas di dalam model regresi (Siregar, 2014). Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, maka hal-hal berikut perlu dilihat:

Jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

##### **Uji Heteroskedisitas**

Uji heteroskedisitas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedisitas (Siregar, 2014). Sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedisitas. Suatu model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedisitas, maka digunakan grafik *Scatterplot*. Heteroskedisitas ditunjukkan dengan koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

terhadap nilai absolut residualnya. Dasar pengambilan keputusan mengenai ada atau tidaknya heteroskedisitas adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansinya >5% maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedisitas.

Jika nilai signifikansinya <5% maka dapat diambil keputusan bahwa model regresi mengandung heteroskedisitas.

#### Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (efektivitas *WFH* dan loyalitas) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji regresi berganda dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$Y = a + b_1 + b_2 + \varepsilon$$

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

b<sub>1</sub> = Efektivitas *WFH*

b<sub>2</sub> = Loyalitas

ε = Error

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan uji, yaitu uji signifikan simultan, uji parsial dan uji koefisien determinasi.

#### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berpengaruh secara keseluruhan (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan simultan digunakan rumus uji F dengan bantuan *SPSS 24*. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Adapun dasar pengambilan keputusan mengenai apakah semua variabel bebas

berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat adalah:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial (uji statistik t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai signifikansi < *level of significant* sebesar 0,05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi > *level of significant* sebesar 0,05 maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Siregar, 2014). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel kinerja yang telah didistribusikan kepada 30 orang

responden diluar sampel penelitian, maka hasil uji validitas untuk variabel Kinerja, Efektifitas WFH, dan Loyalitas Karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.**

No Item	r hitung	r tabel	Status
1	0.375	0.361	Valid
2	0.637	0.361	Valid
3	0.683	0.361	Valid
4	0.794	0.361	Valid
5	0.810	0.361	Valid
6	0.794	0.361	Valid
7	0.651	0.361	Valid
8	0.772	0.361	Valid
9	0.384	0.361	Valid
10	0.656	0.361	Valid

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas WFH.**

No Item	r hitung	r tabel	Status
1	0.660	0.361	Valid
2	0.867	0.361	Valid
3	0.832	0.361	Valid
4	0.757	0.361	Valid
5	0.770	0.361	Valid
6	0.812	0.361	Valid
7	0.709	0.361	Valid
8	0.627	0.361	Valid
9	0.665	0.361	Valid
10	0.691	0.361	Valid

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas.**

No Item	r hitung	r tabel	Status
1	0.656	0.361	Valid
2	0.731	0.361	Valid
3	0.692	0.361	Valid
4	0.758	0.361	Valid
5	0.761	0.361	Valid

6	0.764	0.361	Valid
7	0.429	0.361	Valid
8	0.709	0.361	Valid
9	0.720	0.361	Valid
10	0.771	0.361	Valid
11	0.673	0.361	Valid
12	0.700	0.361	Valid

Berdasarkan seluruh hasil uji validitas dapat dilihat bahwa kuisioner penelitian untuk seluruh variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Oleh karena itu, setiap butir pernyataan pada kuisioner seluruh variabel adalah valid.

Selanjutnya hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.849	10

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas WFH.**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.894	10

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas.**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.873	12

Dari seluruh hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk seluruh variabel adalah lebih besar dari ketentuan sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah reliabel.

**Analisis Data**

Tahapan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil analisis data pada setiap tahapan uji tersebut adalah sebagai berikut:

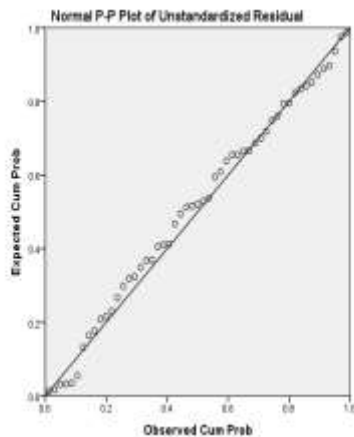
Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.38901437
Most Extreme Differences	Absolute	0.061
	Positive	0.059
	Negative	-0.061
Test Statistic		0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

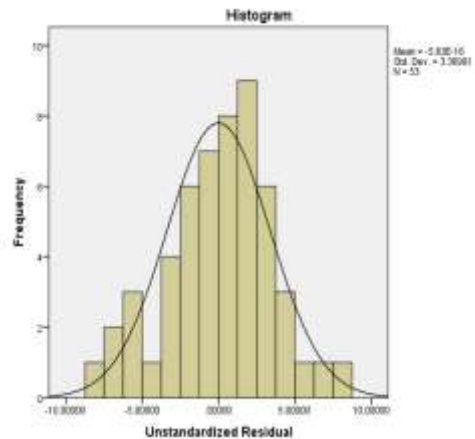
Dari hasil uji normalitas.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2 tailed*) adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal.



**Gambar Grafik P-Plot.**

Dari gambar dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data mengikuti arah garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji normalitas data juga dapat dilihat melalui grafik histogram dengan kaidah jika pola yang ditampilkan tidak miring ke kiri dan tidak miring ke kanan dan hampir seluruh batang variabel berada dalam histogram, maka data penelitian dapat dinyatakan telah berdistribusi normal. Sebaliknya, jika pola yang ditampilkan cenderung miring ke kiri atau ke kanan dan sebagian besar batang variabel berada diluar histogram, maka data berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas data penelitian dengan menampilkan grafik histogram dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar Grafik Histogram.**

Berdasarkan grafik histogram tersebut, diketahui bahwa pola yang ditampilkan tidak miring ke kiri dan tidak miring ke kanan. Kemudian, hampir seluruh batang variabel berada di dalam histogram. Dengan demikian, grafik

histogram penelitian ini menampilkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas data penelitian dengan bantuan SPSS 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.620	5.697		0.987	0.329		
	Efektivitas WFH	0.316	0.119	0.340	2.647	0.011	0.684	1.462
	Loyalitas	0.416	0.132	0.405	3.154	0.003	0.684	1.462

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada tabel diketahui bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai Tolerance sebesar 0,684. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Kedua variabel bebas dalam penelitian ini (X1 dan X2) memiliki nilai VIF yang serupa yaitu 1,462. Nilai tersebut lebih kecil dari 10. Hal tersebut berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

Kemudian, ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara variabel bebas penelitian juga dapat dilihat melalui perbandingan antara nilai R dan R square. Apabila nilai R<sup>2</sup> (square) lebih kecil daripada nilai koefisien korelasi simultan (R), maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> lebih besar dari koefisien korelasi simultan (R), maka terdapat gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil

analisis data yang menunjukkan nilai R square.

**Tabel R Square.**

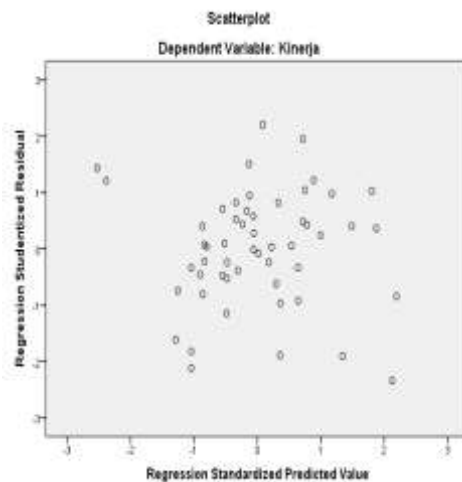
Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.660 <sup>a</sup>	0.435	0.413

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Efektivitas WFH

Dari tabel diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> (R square) = 0,413 lebih kecil daripada nilai koefisien korelasi simultan (R) = 0,660. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas penelitian. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24, maka diperoleh grafik sebagai berikut:



**Gambar Grafik Scatterplot.**

Berdasarkan gambar diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau berada di sekitar angka 0.

Titik-titik data tidak hanya mengumpul di atas dan atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk pola bergelombang dan juga tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini layak digunakan untuk mengetahui pengaruh dari efektivitas *work from home* (WFH) dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Lumbang Cipta Madani.

**Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 24, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Hasil Uji Regresi Berganda.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.620	5.697		0.987	0.329
	Efektivitas WFH	0.316	0.119	0.340	2.647	0.011
	Loyalitas	0.416	0.132	0.405	3.154	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,620 dan untuk variabel efektivitas WFH (X1) sebesar 0,316, kemudian untuk variabel loyalitas (X2) sebesar 0,416. Dengan demikian, diperoleh persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 5,620 + 0,316 X1 + 0,416 X2 + e$$

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan uji yaitu uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji t.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.620	5.697		0.987	0.329
	Efektivitas WFH	0.316	0.119	0.340	2.647	0.011
	Loyalitas	0.416	0.132	0.405	3.154	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas (efektivitas WFH dan loyalitas) dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil uji parsial (uji t) penelitian ini adalah sebagai berikut:

Efektivitas *Work From Home* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbang Cipta Madani. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X1 = 2,647 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,008 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Hipotesis pertama (Ha) penelitian ini diterima dan Ho ditolak.

Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbang Cipta Madani. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perolehan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X2 = 3,154 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$



2,008 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi variabel X2 sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Hipotesis kedua penelitian ( $H_a$ ) ini diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mendefinisikan hasil uji simultan (uji F) maka perlu diketahui terlebih dahulu nilai  $F_{tabel}$  dengan cara melihat tabel distribusi F.  $F_{tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 53 - 2) = F(2 ; 51) = 3,18$ . Jadi, nilai  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 3,18. Berdasarkan hasil uji simultan dengan bantuan SPSS 24, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Simultan (F).**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	460.041	2	230.021	19.257
	Residual	597.242	50	11.945	
	Total	1057.283	52		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Efektivitas WFH

Dari tabel dilihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,257 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa secara simultan efektivitas *Work From Home* dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  19,257 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,18 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini ( $H_a$ ) diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tahapan uji berikutnya adalah uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel X (efektivitas WFH dan loyalitas) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	0.435	0.413	3.456

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Efektivitas WFH

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,435. Nilai  $R^2$  tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (efektivitas WFH dan loyalitas) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya, sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Efektivitas WFH terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari sistem (WFH) terhadap kinerja karyawan.

---

---

Selanjutnya Purnomo, dkk (2021) menambahkan bahwa perilaku *working from home* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan sehingga perlu diperhatikan beberapa hal seperti pengaturan waktu kerja, beban kerja dan peningkatan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi agar kinerja karyawan dapat tetap terjaga selama penerapan sistem WFH. Hasil penelitian Suranto (2020) juga menunjukkan hal serupa bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, regulasi yang mendorong kerja dengan sistem WFH perlu ditingkatkan agar sistem tersebut dapat diterapkan secara efektif. Hal ini berarti bahwa jika WFH dapat diterapkan secara efektif, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika penerapan sistem WFH tidak efektif, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan jawaban responden penelitian terhadap masing-masing indikator variabel efektivitas *work from home*, diketahui bahwa sistem *work from home* di PT. Lumbung Cipta Madani sudah diterapkan dengan efektif. Hal ini terlihat dari indikator pertama variabel efektivitas WFH yaitu hasil kerja. Dari 43 orang karyawan yang berpartisipasi sebagai responden penelitian, sekitar 82% responden (40 orang) menyatakan bahwa hasil pekerjaan mereka tetap baik meskipun WFH diterapkan. Hanya sekitar 18% responden (13 orang) yang tidak yakin dengan hasil pekerjaan mereka selama sistem *work from home* diterapkan. Bahkan beberapa diantaranya menyatakan bahwa selama WFH diterapkan, hasil pekerjaan mereka menjadi lebih buruk.

Pada indikator kedua yaitu volume kerja, dari jawaban responden penelitian diperoleh data bahwa sekitar 80% responden (42 karyawan) menyatakan bahwa mereka mampu memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan meskipun bekerja dengan sistem *work from home*. Akan tetapi, masih terdapat sekitar 20% karyawan yang tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan selama penerapan sistem *work from home*.

Sementara itu, pada indikator ketiga (pemanfaatan waktu) diperoleh data bahwa terdapat 83% responden (44 karyawan) yang mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu selama WFH. Hanya ada sekitar 17% (9 orang) yang menyatakan bahwa mereka kurang mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu selama penerapan *work from home*.

Pada indikator keempat (kemampuan menyesuaikan diri) diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Lumbung Cipta Madani mampu menyesuaikan dirinya dengan pemberlakuan shif kerja yang berubah-ubah selama penerapan sistem WFH. Dari data penelitian, diketahui bahwa sekitar 73% responden (39 karyawan) mampu bekerja dengan baik meskipun shif kerja mereka berubah-ubah selama WFH. Namun, masih terdapat sekitar 27% responden (14 karyawan) yang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan sistem shif yang berubah-ubah.

Pada indikator kelima variabel efektivitas WFH yaitu kepuasan kerja, diketahui bahwa sekitar 79% responden (42 karyawan) merasa nyaman saat bekerja dengan sistem WFH. Akan

---

---

tetapi, masih terdapat sekitar 21% responden (11 karyawan) yang merasa kurang nyaman saat bekerja dengan sistem WFH. Hasil dari analisis data jawaban responden ini menunjukkan bahwa sistem *work from home* sudah diterapkan dengan efektif di PT. Lumbung Cipta Madani meskipun masih terdapat sebagian kecil karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dengan sistem tersebut.

#### **Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, dkk (2018) yang menjelaskan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja, maka semakin tinggi pula usaha yang diberikan dalam setiap pekerjaannya. Sehingga kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan searah dengan tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan. Selanjutnya, Astuti (2016) menambahkan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan sehingga dapat bekerja sesuai standar perusahaan

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuisisioner penelitian, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Lumbung Cipta Madani memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada setiap indikator variabel loyalitas kerja. Pada indikator pertama (taat pada peraturan), data menunjukkan bahwa sekitar 96% responden (51

karyawan) menyatakan sanggup mematuhi segala aturan yang berlaku diperusahaan. Hanya ada sekitar 4% (2 karyawan) yang menyatakan kurang sanggup mematuhi segala aturan yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator kedua (tanggung jawab), diketahui bahwa terdapat 96% responden (51 karyawan) menyatakan bahwa mereka mampu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan selalu berhati-hati dalam penyelesaian tugas diberikan perusahaan. sementara itu, hanya ada sekitar 4% (2 karyawan) yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Pada indikator ketiga variabel loyalitas yaitu kemauan untuk bekerja sama, diketahui bahwa terdapat sekitar 98% (52 karyawan) menyatakan bahwa mereka mampu dan mau bekerja sama dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Akan tetapi, masih terdapat 2% (1 karyawan) yang merasa kesulitan ketika harus menyelesaikan tugas dengan bekerja sama. Pada indikator keempat yaitu rasa memiliki, terdapat sekitar 62% (33 karyawan) yang menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja saat ini yaitu PT. Lumbung Cipta Madani. Sementara itu, sisanya sekitar 38% (20 karyawan) belum menunjukkan rasa memiliki yang baik terhadap perusahaan. Bahkan terdapat beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan indikator keempat tersebut.

Pada indikator kelima (hubungan antar pribadi) terlihat bahwa seluruh responden penelitian (53 karyawan) memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan dan dengan atasan

mereka. Hal ini karena pola komunikasi yang dibangun di PT. Lumbung Cipta Madani adalah pola kekeluargaan dengan tetap mengedepankan profesionalitas dalam bekerja. Kemudian, pada indikator keenam (kesukaan terhadap pekerjaan), terdapat sekitar 93% responden (49 karyawan) yang menyatakan suka dengan pekerjaan mereka karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja di PT. Lumbung Cipta Madani. Akan tetapi, masih terdapat sekitar 7% responden (4 karyawan) yang menyatakan sebaliknya, bahwa mereka tidak terlalu menyukai pekerjaan mereka karena merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun demikian, dari data yang ditunjukkan diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Lumbung Cipta Madani memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Hal tersebut tercermin dari sikap taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, mampu bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan, memiliki kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, terjalinnya hubungan yang baik antar pribadi karyawan, dan sebagian besar karyawan yang menyukai pekerjaan dan posisi atau jabatan pekerjaan mereka saat ini di PT. Lumbung Cipta Madani.

#### **Pengaruh Efektivitas WFH dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Soelistyoningrum (2020) yang menjelaskan bahwa efektivitas *work from home* dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin efektivitas penerapan sistem WFH dan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap

perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan di suatu perusahaan. Sebaliknya, jika sistem WFH tidak dapat diterapkan secara efektif, dan loyalitas kerja rendah, maka kinerja karyawan pun akan menurun dan berujung pada menurunnya kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap indikator kinerja pada kuisisioner penelitian, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Lumbung Cipta Madani memiliki kinerja yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap setiap indikator kinerja. Dari data penelitian diketahui bahwa pada indikator pertama kinerja (kualitas), terdapat sekitar 93% responden (49 karyawan) menyatakan bahwa kualitas kerja mereka selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Namun, masih terdapat karyawan yang menyatakan sebaliknya, yaitu sekitar 7% (4 karyawan) menyatakan kualitas kerja mereka belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator kedua (kuantitas), terdapat sekitar 74% responden (39 karyawan) menyatakan mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara sisanya sekitar 26% (14 karyawan) masih belum mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu, diketahui bahwa sekitar 73% responden (39 karyawan) mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. Dan masih terdapat sekitar 27% responden (14 karyawan) yang belum bisa memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan

mereka. Pada indikator keempat (efektivitas), terdapat sekitar 97% responden (51 karyawan) menyatakan bahwa mereka mampu bekerja secara efektif dan mampu memanfaatkan sarana yang tersedia untuk membantu penyelesaian pekerjaan mereka. Sedangkan sisanya sekitar 3% (2 karyawan) mengalami kesulitan dalam memanfaatkan sarana yang tersedia sehingga kinerja mereka dinilai belum cukup efektif. Kemudian, pada indikator kelima (kemandirian), terdapat sekitar 92% responden (49 karyawan) menyatakan bahwa mereka mampu bekerja secara mandiri maupun jika harus bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan. Akan tetapi, masih terdapat sekitar 8% responden (4 karyawan) yang menyatakan mereka belum mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada mereka saat sistem WFH diterapkan.

Meskipun masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan kinerja dengan maksimal, secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani masih dapat dikategorikan sebagai kinerja yang baik karena persentase data yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik lebih besar jumlahnya dari pada karyawan yang memiliki kinerja yang buruk. Oleh karena itu, dari keseluruhan data tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan PT. Lumbung Cipta Madani memiliki kinerja baik yang dipengaruhi oleh penerapan sistem *work from home* yang efektif dan loyalitas kerja karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Sejalan dengan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani. Artinya, apabila WFH diterapkan secara efektif, maka kinerja karyawan baik, begitu juga sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani. Artinya, apabila loyalitas kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Efektivitas *work from home* dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lumbung Cipta Madani. Artinya, apabila WFH diterapkan secara efektif dan didukung dengan karyawan yang loyal, maka kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan simpulan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT. Lumbung Cipta Madani disarankan untuk dapat memberikan pelatihan dan motivasi

---

terhadap karyawan yang hasil kerjanya buruk selama WFH. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan setiap 3 bulan sekali dan dilaksanakan evaluasi pada 3 bulan berikutnya. Pelatihan tersebut dapat berbentuk pelatihan penggunaan aplikasi desain, pemanfaatan aplikasi berbasis web untuk keperluan administrasi dan update informasi mengenai perkembangan pekerjaan. Selain itu, pemberian motivasi berbentuk verbal maupun insentif juga disarankan agar loyalitas karyawan meningkat.

2. Pihak manajemen diharapkan dapat terus menerapkan sistem yang efektif baik WFH ataupun WFO sesuai dengan kondisi dan situasi yang berlangsung. Sistem yang efektif merupakan cara kerja yang paling sesuai dengan kondisi kerja dan target yang ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu melakukan evaluasi sistem kerja secara konsisten.
3. Selanjutnya, pihak manajemen perusahaan diharapkan agar dapat menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawannya terutama dalam hal menaati aturan perusahaan. Hal ini dapat ditempuh dengan cara menjalin komunikasi yang lebih baik dan intens antara atasan dengan bawahan dan juga antara sesama karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anh, Le Ha, Nguyen Minh Trang, and Nguyen Thi Phuong Linh. 2021. "The Influence of Work from Home on Job Performance During Covid19 Pandemic: Empirical Evidence Hanoi, Vietnam." *Journal of ICRMAT* 28(10): 73–81.

Ashal, Rezeky Ana. 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.

Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.

Astuti, Yuli. 2016. "Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)." *Jurnal JOM FISIP* 03(02): 1–12.

———. 2018. "Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel." *JOM FISIP* 02(03): 1–12.

Hartono, Adi Krisnanto, and Dedi Rianto Rahadi. 2021. "Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Manajemen Bisnis* 18(01): 16–21.

Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.

Hasibuan, Malayu S P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai; Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan; Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi,*

---

---

*Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

iiddorj, Sarantuya, Tsetsegmaa Tsogbadrakh, Enkhbayar Choijil, and Altanchimeg Zanabazar. 2019. "The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance." *Journal Atlantis Press* 78(11): 197–202.

Kerlinger, Fred N, and Howard B Lee. 2000. *Foundations of Behavioral Research 4th Edition*. Florida: Harcourt Inc.

Luthans, Ferdinand. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mungkasa, Oswar. 2020. "Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19." *2The Indonesian Journal of Development Planning* 04(02): 126–50.

Nasution, Irmayani, Zulhendry, and Raina Rosanti. 2020. "Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja Karyawan BPKP." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* 01(01): 9–14.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Preko, A, and J Adjetey. 2013. "A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA." *International Journal of*

*Business Research and Management (IJBRM)* 04(02).

Purnomo, Andre, Nidya Dudija, and Ella Jauvani Sagala. 2021. "Pengaruh Perilaku Working From Home (WFH) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Di Institusi Pendidikan (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Status Full Time Di Universitas Telkom)." *Jurnal e-Proceeding of Management* 08(03): 1–12.

Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*. Edisi 17. Jakarta: Prenhalindo.

Salain, Putu Pradiva Putra, Made Santana Putra Adiyadnya, and Putu Agus Eka Rismawan. 2021. "Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan BUMN Di Wilayah Denpasar Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Satyagraha* 03(02): 19–27.

Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia, and Ni Nyoman Yulianthini. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 04(01): 1–8.

Saputra, Nopriadi, Hayat, and Hesti Aisyah. 2020. "Menelaah Efektivitas Bekerja Dari Rumah." *Jurnal Strategic*

Tsauri, Sofyan. 2014. *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.

Yu, Jun, and Yihong Wu. 2021. "The Impact of Enforced Working From Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(24): 1–22.