

Analisis Peran Jenis Pekerjaan dan Fasilitas IT Pendukung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Work From Anywhere*

Nadya Nur Fadhila¹, Diah Priharsari², Fajar Pardana³

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya
Email: ¹nadyafadhila18@ub.ac.id, ²diah.priharsari@ub.ac.id, ³fajar.p@ub.ac.id

Abstrak

Pada pandemi global COVID-19, sistem informasi dapat mengatasi adanya keterbatasan interaksi saat bekerja yang termasuk sebagai transformasi digital seperti adanya kebijakan *Work From Home* yang saat ini beralih ke sistem kerja WFA (*Work From Anywhere*). Adanya sistem kerja ini memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada penelitian ini, faktor yang akan diteliti yaitu jenis pekerjaan dan fasilitas IT yang dimiliki karyawan WFA melalui *Exploratory Mix Method*. Dengan melakukan *Thematic Analysis*, didapatkan hasil bahwa pada jenis pekerjaan dapat dilihat dari adanya kebijakan fleksibilitas kerja serta frekuensi kebutuhan interaksi yang dapat menyebabkan *overtime* pada pekerjaan, dan pada fasilitas IT didapatkan bahwa adanya peran perusahaan dalam pemenuhan fasilitas IT dapat meningkatkan produktivitas. Untuk melakukan konfirmasi terhadap temuan kualitatif, maka dilakukan penelitian kuantitatif melalui kuesioner dengan 115 responden, dengan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil akhir penelitian ini yaitu pada jenis pekerjaan karyawan semasa WFA yang memiliki fleksibilitas waktu kerja dengan diiringi frekuensi interaksi antar karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan tersebut bekerja secara *overtime* dan hal tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian untuk fasilitas IT, peran perusahaan dalam memenuhi fasilitas IT karyawan sangat penting, dan harus diiringi motivasi kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja.

Kata kunci: COVID-19, jenis pekerjaan, fasilitas IT, produktivitas, fleksibilitas, *overtime*

Abstract

During the global COVID-19 pandemic information systems have overcoming the limitations of interaction when working, which is considered a digital transformation, such as the Work From Home policy, which is currently shifting to the WFA (Work From Anywhere) work system. anywhere). The existence of this new work system certainly has an impact on employee work productivity which is influenced by several factors, especially technology. In this study, the factors that will be examined are the type of work and IT facilities owned by WFA employees through the Exploratory Mix Method. By conducting a Thematic Analysis, the results show that the type of work can be seen from the existence of work flexibility policies and the frequency of interaction needs which can cause overtime on the job, and in IT facilities it is found that the company's role in fulfilling IT facilities can increase productivity. To confirm the qualitative findings, a quantitative study was carried out through a questionnaire with 115 respondents, through the multiple linear regression analysis method, it was found that the final result of this study was on the type of work of employees during WFA who had work time flexibility coupled with a high frequency of interaction between employees who tended to make these employees work overtime and this has a significant effect on work productivity. Then for IT facilities, the company's role in fulfilling IT facilities in order to have standardized devices that have been determined, then these employees must have self-motivation in working to achieve increased work productivity.

Keywords: COVID-19, type of work, IT facilities, productivity, flexibility, *overtime*

1. PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 terdapat sebuah virus

yang menyebar ke seluruh penjuru dunia yang menyebabkan terjadinya global. Virus ini cukup mudah untuk menyebar, berdasarkan bukti ilmiah, COVID-19 dapat menular dari manusia

ke manusia melalui kontak erat dan droplet (Dewi et al., 2020). Presiden Republik Indonesia mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus COVID-19, terciptalah kebijakan sistem kerja dari rumah atau dapat disebut *Work From Home* (WFH).

Adanya transformasi yang cepat dalam mengatasi adanya pandemi menjadikan digitalisasi sebagai media utama dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini menjadi pengingat bahwa digital teknologi seperti sistem informasi atau teknologi informasi membawa banyak manfaat dan dapat memainkan peran penting dalam mengelola dan mengurangi risiko yang disebabkan oleh kebijakan yang ada selama pandemi dan bahkan setelah pandemi nanti (Richter, 2020). Salah satu peran sistem informasi pada saat pandemi berlangsung yaitu sebagai salah satu media kolaborasi dan interaksi dalam bekerja serta beraktivitas. Peran sistem informasi dapat berupa pengambilan keputusan, media pengolahan serta analisis data yang memiliki kapasitas yang cukup besar, menghitung manajemen risiko selama adanya kebijakan *work from home* yang diterapkan pada masa pandemi ini (He et al., 2021). Adanya peran ini sekaligus dapat mempermudah penyesuaian kebijakan *work from home* agar lebih efektif serta efisien.

Saat ini WFH telah bertransisi menjadi *Work from Anywhere* (WFA). Dengan WFA, ruang bekerja karyawan seperti tidak terbatas karena tidak memiliki tempat kerja khusus yang biasanya berada di gedung perkantoran. Namun, WFA hanya dapat diterapkan kepada jenis pekerjaan tertentu. Sebagian besar organisasi, terutama organisasi pemerintah yang sangat terikat dengan pengawasan langsung, disiplin, dan juga organisasi penyedia pelayanan publik (Mustajab et al., 2020). Maka dari itu tidak semua pekerjaan akan tepat jika diterapkan kebijakan WFA ini. Sebaliknya beberapa jenis pekerjaan juga dapat dinilai lebih produktif jika dilakukan secara jarak jauh dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan pada saat WFA.

Fasilitas teknologi sangatlah berperan penting dalam bekerja *work from anywhere* yang digunakan karyawan karena merupakan sarana komunikasi dan alat untuk mengerjakan pekerjaan para karyawan karena kebijakan WFA ini juga membutuhkan teknologi didalamnya untuk melakukan komunikasi antar karyawan. Fasilitas teknologi atau IT disini, digunakan sebagai media penunjang karyawan dalam

bekerja jarak jauh

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini dengan judul “Analisis Peran Jenis Pekerjaan dan Fasilitas IT Pendukung terhadap Produktivitas Karyawan *Work From Anywhere*” akan menjawab permasalahan pada peran jenis pekerjaan karyawan terhadap produktivitas bekerja jarak jauh dan sistem kerja WFA yang selalu melibatkan teknologi di dalamnya untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan WFA, namun produktivitas dapat berasal dari berbagai macam faktor.

2. LANDASAN KEPUSTAKAAN

Terdapat beberapa penelitian yang menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu pada judul penelitian “*Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employee’s job performance*” oleh Troll et al., (2022). Penelitian ini dipilih dikarenakan topik serta metode yang digunakan memiliki relasi dengan penelitian ini. Dengan menggunakan *Exploratory Mix Method* penelitian ini memiliki data yang dapat di eksplorasi pada penelitian kualitatif dan dikonfirmasi pada penelitian kuantitatif.

Penelitian selanjutnya yaitu oleh Choudhury et al. (2020) yang berjudul “*Work From Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility*” yang membahas tentang efek *Work From Anywhere* terhadap produktivitas yang diperdebatkan akan berbeda dengan WFH serta efek geografis yang dirasakan oleh karyawan akan berbeda. Penelitian ini dipilih karena terdapat penjelasan bahwa WFA mendukung produktivitas akibat efektifitas dan efisiensi yang dihasilkan dari fleksibilitas tempat kerja yang dimiliki oleh karyawan WFA.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *Mix Method* karena *Mix Method* dapat mengatasi mulai dari pertanyaan “apa” (kuantitatif dan kualitatif) serta “Bagaimana” atau “Mengapa” (kualitatif) Hal ini juga dapat memungkinkan para peneliti untuk memahami berbagai interpretasi dari sebuah penelitian tersebut (Pardede, 2019). Jenis *mix method* yang digunakan merupakan *Exploratory Mix Method* yang diawali oleh pengambilan data kualitatif dan dikonfirmasi oleh data kuantitatif. Pada pengambilan data kualitatif, menggunakan metode wawancara kemudian dilanjutkan analisis dengan menggunakan metode *Thematic*

Analysis dan untuk pengambilan data kuantitatif menggunakan metode kuesioner kemudian dianalisis menggunakan metode linear regresi. Analisis regresi merupakan suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sunnyoto, 2012). Pada penelitian ini akan menggunakan analisis linear berganda karena memiliki lebih dari dua variabel bebas.

Untuk mengeksplorasi jawaban responden pada pengambilan data kuantitatif melalui kuesioner, dilakukan uji beda menggunakan software SPSS. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji beda Z.

3. METODOLOGI PENELITIAN



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

Pada tahap pertama akan dilakukan identifikasi masalah dilakukan pendefinisian masalah terhadap penelitian yang akan dilakukan. Kemudian setelah mendefinisikan masalah selanjutnya akan dilakukan studi literatur terhadap masalah yang telah ditemukan. Langkah ketiga yaitu memulai langkah penelitian pada metode kualitatif dengan penyusunan instrumen wawancara kemudian melakukan uji pilot untuk menguji apakah pertanyaan pada wawancara telah mudah dipahami oleh narasumber. Setelah pertanyaan telah disusun secara seksama dan telah melewati uji pilot selanjutnya akan dilakukan wawancara pada 11 narasumber dengan surasi 20-40 menit setiap narasumber. Setelah pengambilan data wawancara, akan dilakukan rangkaian penelitian pada *Thematic Analysis* yang akan menghasilkan kode-kode dari narasumber yang menjadi sebuah hipotesis baru yang akan dikonfirmasi pada

pengambilan data selanjutnya yaitu kuantitatif menggunakan kuesioner.

Pertama-tama untuk memulai penelitian kuantitatif dilakukan pembuatan instrumen penelitian yang berlandaskan dari hipotesis baru yang ditemukan. Kemudian dilakukan uji pilot untuk mengatahu validitas dari pertanyaan menggunakan *face validity*. Setelah itu kuesioner akan siap disebar. Kemudian selanjutnya dilakukan pengolahan hasil kuesioner dengan regresi linear berganda dan beberapa pengolahan kuesioner lain untuk memperkuat data. Setelah itu didapatkan interpretasi dan hasil dari penelitian kemudian akan menjadi sebuah kesimpulan

4. ANALISIS DATA KUALITATIF

Pada penelitian kualitatif menggunakan pengambilan data melalui wawancara, dilakukan wawancara dan pengambilan data dilaksanakan mulai tanggal 8 September 2022 terhadap 11 narasumber yang memiliki latar belakang pernah mengalami kebijakan WFA di perusahaannya masing-masing. Pada tahap pengambilan data wawancara, terdapat proses evaluasi instrumen penelitian karena dirasa instrumen yang diberikan kurang menggali informasi dari narasumber dan terdapat instrumen yang tidak dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas waktu pada wawancara.

Kemudian setelah dilakukan wawancara, dilakukan *familiarization* yaitu dengan mendengarkan ulang rekaman hasil wawancara serta menuangkannya ke dalam bentuk tulisan yang menghasilkan transkrip wawancara, yang bertujuan agar peneliti memiliki pemahaman lebih dalam terkait informasi yang diberikan oleh narasumber.

4.1 Hasil Analisis

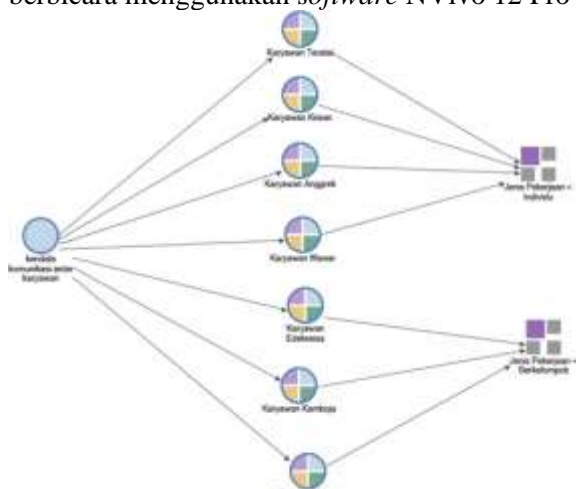
Proses yang dilakukan setelah melakukan transkrip pada wawancara, selanjutnya dilakukan proses *coding* dan pengkategorian, berikut merupakan salah satu sampel dari proses *coding* data kualitatif

Tabel 1. Sampel proses *coding*

Transkrip Wawancara	Kode
Karyawan Anggrek	
Kendala mengurus orang hilang-hilangan / komunikasi	Susah menghubungi karyawan yang hilang

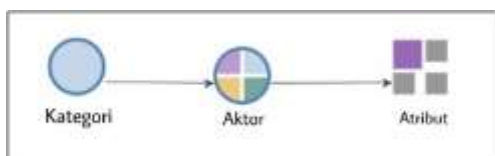
Karyawan Edelweiss	
ya paling kendalanya sinyal terus waktu. Kadang dia bisa kitanya gabisa atau kita bisa dianya gabisa gitu.	Kendala sinyal dalam menghubungi karyawan lain

Kemudian untuk memudahkan melihat frekuensi kode tersebut diucapkan oleh narasumber maka pada Gambar 2, merupakan salah satu sampel dari visualisasi kode berdasarkan aktor atau narasumber yang berbicara menggunakan *software* NVivo 12 Pro



Gambar 2. Visualisasi waktu pada proses transkrip dan Koding wawancara

Penjelasan dari bagan diatas dapat dilihat pada pendefinisian simbol pada Gambar 3 berikut ini



Gambar 3. Penjelasan Simbol

Dalam menemukan kelompok, kategori serta tema pada proses *Thematic Analysis*, peneliti melibatkan rekan sejawat dalam berdiskusi terkait kesesuaian kategori, kelompok, serta tema yang akan digunakan. Peneliti membentuk tim yang terdiri dari 4 mahasiswa untuk melakukan *brainstorming* agar menambah validitas pengelompokan yang akan digunakan, dengan kata lain hasil dari temuan pada penelitian ini merupakan hasil dari diskusi yang dilakukan beberapa peneliti yang juga antusias dengan penelitian ini. Berikut pada gambar 4 merupakan hasil dari pengkategorian koding yang telah dilakukan



Gambar 4. Hasil temuan pada variabel jenis pekerjaan

Temuan ini dapat membantu untuk mengidentifikasi bagaimana variabel jenis pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan WFA. Setiap kategori berisikan kode-kode yang telah didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap narasumber. Pada variabel jenis pekerjaan ini, dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok dengan jenis pekerjaan yang dilakukan individu serta jenis pekerjaan yang dikerjakan secara berkelompok dalam penyelesaian kerjanya.

Kemudian untuk temuan pada fasilitas IT yang dirasakan oleh karyawan WFA terhadap produktivitas mereka yaitu:



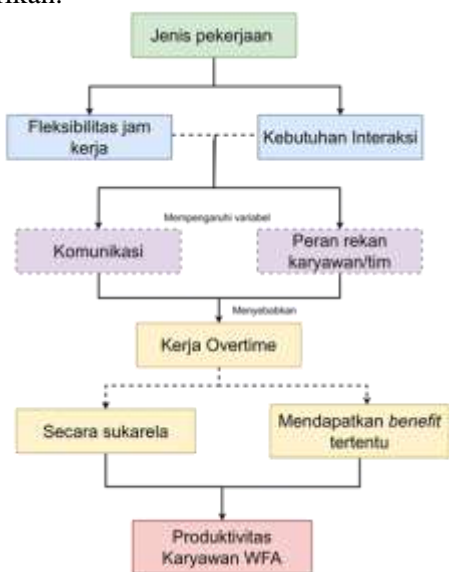
Gambar 5. Hasil temuan pada variabel fasilitas IT

Dalam temuan yang didapatkan setelah melakukan wawancara, dalam upaya pemenuhan fasilitas IT terdapat dua sumber yang dimiliki oleh karyawan yaitu fasilitas IT milik pribadi atau berasal dari dana pribadi karyawan dan fasilitas IT dari perusahaan. Tidak semua perusahaan dapat memberikan fasilitas IT terhadap karyawannya terutama yang tidak terlalu membutuhkan spesifikasi khusus dalam penyelesaian tugasnya. Hal ini dapat menjadi salah satu hal pendukung maupun penghambat produktivitas karyawan, maka terdapat kategori dampak terhadap produktivitas untuk melihat bagaimana fasilitas IT berdampak terhadap produktivitas karyawan tersebut.

4.2 Kesimpulan Penelitian Kualitatif

Berdasarkan data yang telah didapatkan, peneliti mendapatkan pandangan serta

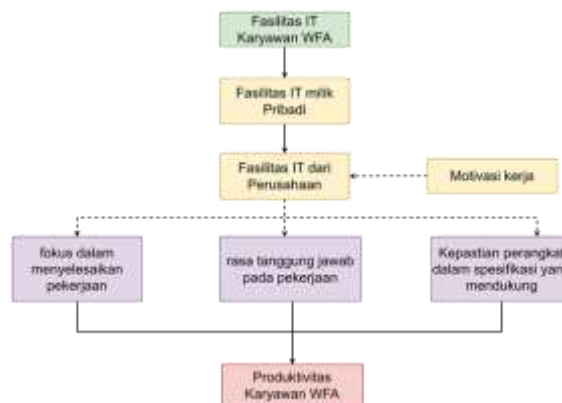
pengetahuan baru yang dapat disimpulkan yaitu pada keadaan di lapangan pada perusahaan yang memberlakukan kebijakan fleksibilitas kerja dan pada jenis pekerjaannya dituntut untuk memiliki frekuensi kebutuhan interaksi yang cukup tinggi, maka akan menyebabkan pengaruh terhadap dua variabel di bawahnya yaitu pada variabel komunikasi serta adanya peran rekan karyawan atau antar tim, maka dampaknya akan muncul kendala komunikasi antar karyawan yang menghambat terselesaikannya suatu tugas maupun pengambilan keputusan yang dibutuhkan segera. Selanjutnya akan berdampak pada kerja secara overtime pada karyawan, bekerja secara overtime disini juga dapat dibagi menjadi sukarela dan yang mendapatkan benefit khusus dari perusahaan, tergantung bagaimana perusahaan menangani hambatan-hambatan yang terjadi pada kegiatan operasional antar karyawan. Kemudian, dampak akhir yang akan dirasakan yaitu pada produktivitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.



Gambar 6. Kesimpulan pada variabel jenis pekerjaan

Kebijakan WFA menuntut karyawannya untuk bekerja dimana saja yang membuat adanya beberapa perbedaan fasilitas yang digunakan setiap karyawan terutama pada fasilitas IT, terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan fasilitas IT perusahaan sebagai pendukung pekerjaan saat kebijakan WFA. Pemberian fasilitas IT perusahaan ini juga harus diimbangi dengan motivasi kerja dari karyawan untuk memanfaatkan fasilitas IT perusahaan dengan optimal. Dari fasilitas IT dari perusahaan tersebut karyawan menjadi timbul beberapa sifat dalam bekerja seperti menjadikan karyawan

focus dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawa pada pekerjaan, dan memiliki kepastian perangkat dalam spesifikasi yang mendukung, kemudian sifat-sifat tersebut nantinya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan WFA.



Gambar 7. Kesimpulan pada variabel fasilitas IT

Dari kesimpulan yang telah didapatkan, maka terdapat hipotesis yang dapat dikonfirmasi pada penelitian kuantitatif

H₁ : Bekerja secara *overtime* diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan WFA

H₂ : Peran perusahaan dalam melengkapi Fasilitas IT diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan WFA

5. PENGOLAHAN HASIL KUESIONER

Pada pengumpulan datanya, penyebaran kuesioner menggunakan *Google Forms* yang disebarakan melalui media sosial secara daring. Kuesioner ini diisi oleh 115 responden yang telah dikumpulkan selama satu minggu yang bertujuan untuk melakukan konfirmasi terhadap hipotesis yang didapatkan dari pengambilan data kualitatif.

Pada penelitian ini, variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas kerja. Pertanyaan terdiri dari 6 indikator yaitu *quantity, quality, effectiveness, efficiendy, engagement, dan ability to work in teams*. Pertanyaan berikut berasal dari penelitian sebelumnya yang mengukur tentang produktivitas karyawan yang bekerja secara dari mana saja.

Waktu yang diperlukan untuk penyebaran kuesioner ini yaitu tujuh hari dimulai pada tanggal 21 oktober 2022 hingga 28 oktober 2022. Untuk pengisian kuesioner penelitian ini dibutuhkan 10-15 menit untuk pengisiannya.

Total responden yang didapatkan yaitu sebanyak 115 responden.

5.1 Uji Validitas

Dalam pembuatan kuesioner, peneliti menggunakan metode *face validity* untuk menguji tingkat validitas dari kuesioner. *face validity* mengukur sejauh mana ukuran tampaknya terkait dengan konstruksi tertentu, Artinya, sebuah tes memiliki validitas wajah jika isinya hanya terlihat relevan dengan orang yang mengikuti tes yang akan mengevaluasi penampilan kuesioner dalam hal kelayakan, keterbacaan, konsistensi gaya dan format, dan kejelasan bahasa yang digunakan (Taherdoost, 2020).

Dalam kurun waktu dua minggu, terhadap 25-30 responden peneliti menggunakan metode uji pilot untuk memberi percobaan penyebaran instrumen kuantitatif terhadap teman sejawat, dosen serta karyawan WFA untuk menilai pertanyaan pada kuesioner dapat diterima, dipahami dan dijawab dengan mudah oleh responden sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada masyarakat lebih luas. Setelah mengisi kuesioner tersebut terdapat sesi diskusi terkait isi dari kuesioner tersebut apakah terdapat hal yang membingungkan, Kemudian peneliti melakukan perbaikan dari setiap saran atau masukan dari rekan sejawat untuk meningkatkan validitas dari kuesioner.

5.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji realibilitas dibutuhkan untuk menguji konsistensi dari jawaban responden yang akan menjadi dasar untuk menentukan realibilitas dari pertanyaan pada setiap variabel. Untuk melakukan uji realibilitas peneliti menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpha*. Uji realibilitas ini menggunakan hasil uji pilot yang menggunakan 30 responden. Perhitungan uji Cronbach's alpha menggunakan software SPSS sebagai berikut. Pertanyaan yang dapat diterima untuk survei secara menyeluruh merupakan pertanyaan yang memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Berikut merupakan hasil uji cronbach's alpha yang ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Produktivitas	0,728	0,6	Reliabel

5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik terdiri dari beberapa pengujian yaitu yang pertama Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data disini menggunakan *Test Normality Kolmogorov -Smimov*, menurut Singgih Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan signifikansi (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika signifikansi < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
N	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
115	0,200	Normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2016), Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji pada model regresi telah ditemukan adanya korelasi antar able nd bebas. Menurut imam ghozali (2011), untuk pengambilan keputusan gejala multikolinearitas menggunakan *tolerance* > 0.1 dan VIF < 10.00

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficient</i>			
Model	<i>Colinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kerja Overtime	0,998	1,002	Tidak ada gejala Multikolinearitas
Fasilitas IT	0,998	1,002	Tidak ada gejala Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016), munculnya varians able nd bebas adalah konstan untuk nilai tertentu dari able nd able ndent (homokedastisitas). Untuk meyakinkan peneliti bahwa data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas diperlukan uji glejser dengan melihat kolom signifikansi. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficient			
Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kerja <i>Overtime</i>	-0,736	0,463	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
Fasilitas IT	0,718	0,474	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali(2012), tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan 4-du. Du didapatkan dari table durbin Watson dengan jumlah responden sebanyak 115 responden dan dengan K=2 atau memiliki 2 variabel pada penelitian ini. Dengan Du sebesar 1,7313 pada able durbin Watson, kemudian hasil dari durbin Watson pada kuesioner ini sebesar 2,040 dan perhitungan 4-Du sebesar 2,2687 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary		
R	Durbin Watson	Keterangan
0,278	2,040	Tidak ada gejala Autokorelasi

5.4 Uji Hipotesis

Setelah menyelesaikan pengambilan data kuantitatif, pengujian hipotesis dibutuhkan untuk menguji apakah temuan kualitatif sebelumnya yang menjadi sebuah hipotesis terkonfirmasi benar melalui perhitungan uji hipotesis melalui SPSS. Berikut pada table 6 merupakan hipotesis yang diuji pada penelitian ini

Tabel 6. Uji Hipotesis

Coefficient			
Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kerja <i>Overtime</i>	1,995	0,48	Hipotesis Diterima
Fasilitas IT	2,241	0,027	Hipotesis Diterima

5.5 Uji Beda Z

Setelah melakukan uji hipotesis diatas, untuk memperlengkap data pada penelitian ini maka dilakukan uji z. Uji z dilakukan untuk melihat adanya perbedaan signifikan terhadap 2 kategori yang telah ditentukan. Syarat untuk melakukan uji z yaitu terpenuhinya uji normalitas dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N	Unstandardized Residual	Keterangan
115	0,200	Normal

b. Uji Homogenitas

Menurut Santoso (2018) terdapat kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas pada *software* SPSS yaitu:

- a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak homogen
- b. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka merupakan data yang homogen

Tabel 8. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances		
Model	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,402	Data Homogen

5.5.1 Hasil Uji Beda Z

- 1. Uji Z pada produktivitas pekerjaan individu dan kelompok

Tabel 9. Uji Z pada Jenis Pekerjaan

Independent Samples Test		
Model	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,663	Tidak ada perbedaan signifikan

- 2. Uji Z pada produktivitas karyawan yang memiliki fleksibilitas waktu dan tidak

Tabel 10. Uji Z pada Fleksibilitas Waktu

Independent Samples Test		
Model	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,010	Ada perbedaan signifikan

3. Uji Z pada produktivitas fasilitas IT dari perusahaan dan milik pribadi

Tabel 11. Uji Z pada Fasilitas IT

Independent Samples Test		
Model	Sig.	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,747	Tidak ada perbedaan signifikan

5.5.2 Pembahasan Data Kuantitatif

Pada uji hipotesis, penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05. Jadi jika nilai signifikansi < 0.05 atau t hitung > t tabel, dengan t hitung merupakan nilai t pada perhitungan SPSS diatas, dan t table merupakan acuan nilai t pada table distribusi T yang telah ditentukan. Maka akan terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Pada penelitian ini, dengan tingkat kepercayaan 5% dan jumlah data sebanyak 115 responden, maka didapatkan t table sebesar 1.98. Jadi pada kedua hipotesis yang diuji, keduanya memenuhi syarat dan hipotesis tersebut dinyatakan dapat diterima

Kemudian untuk uji beda pada beberapa variabel yang dilakukan, dari perhitungan yang ada, dapat disimpulkan bahwa hanya fleksibilitas kerja yang memiliki perbedaan nilai produktivitas yang cukup signifikan.

Pada penelitian kuantitatif ini dilakukan eksplorasi data untuk memberikan informasi berdasarkan data yang telah diambil pada kuesioner. Kemudian jika dilihat pada gambar 8, untuk melihat hubungan antara fleksibilitas kerja dan bekerja secara overtime dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas kerja cenderung untuk melakukan overtime secara sukarela untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.



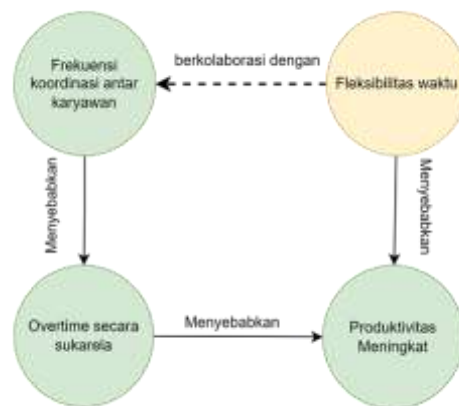
Gambar 8. Hubungan antara fleksibilitas dan bekerja secara overtime sukarela

Selanjutnya terdapat penjelasan lebih detail terkait fasilitas IT dari perusahaan yang menurut karyawan WFA lebih menunjang produktivitasnya, didapatkan bahwa karyawan akan lebih produktif jika mendapatkan fasilitas IT dari perusahaan berupa internet seperti berupa kuota, dan hardware berupa laptop, personal computer, earphone dan sebagainya.



Gambar 9. Hubungan antara jenis fasilitas IT dan produktivitas kerja

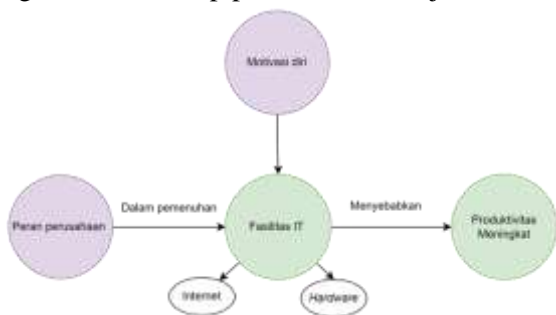
6. KESIMPULAN DAN SARAN



Gambar 10. Kesimpulan akhir penelitian pada jenis pekerjaan

Hasil penelitian mengemukakan bahwa jenis pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan WFA. Kemudian, berdasarkan data kualitatif yang dikonfirmasi oleh data kuantitatif yang ada, jenis pekerjaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan WFA juga memiliki beberapa factor yang membuat jenis pekerjaan tersebut akan berpengaruh signifikan. Pada jenis pekerjaan karyawan semasa WFA yang memiliki fleksibilitas waktu kerja dengan

dibarengi frekuensi interaksi antar karyawan yang tinggi seperti dalam koordinasi, dan pengambilan keputusan cenderung membuat karyawan tersebut bekerja overtime secara sukarela dan hal tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 11. Kesimpulan akhir penelitian pada fasilitas IT

Pada masa kebijakan WFA ini, peran perusahaan sangat penting terhadap pemenuhan fasilitas karyawan, agar memiliki kesamaan spesifikasi, dan standarisasi perangkat yang telah ditentukan, kemudian karyawan tersebut harus memiliki motivasi diri dalam bekerja untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja tanpa adanya beban dalam pemeliharaan fasilitas IT yang diberikan perusahaan. Perangkat IT yang dirasa cukup untuk menunjang produktivitas karyawan cenderung kepada fasilitas internet (Wi-fi, pulsa) dan hardware (laptop, personal computer, dsb).

Saran pada penelitian yang telah dilakukan yaitu pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian melalui metode studi kasus agar dapat mengetahui penerapan langsung kebijakan yang ada dalam peningkatan produktivitas karyawan pada perusahaan yang memiliki kebijakan Work From Anywhere. Kemudian kepada perusahaan yang menerapkan kebijakan Work From Anywhere, dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai acuan dalam peningkatan serta pemeliharaan produktivitas terhadap karyawan.

7. DAFTAR PUSTAKA

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. 80th Annual Meeting of the Academy of Management 2020: Understanding the Inclusive Organization, AoM 2020. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.225>

Desi Citra Dewi, Jesika Setyani, S. Y. (2020).

Cara pencegahan penyebaran covid-19. *Universitas Pamulang*, 1(1), 111–115.

He, W., Zhang, Z. (Justin), & Li, W. (2021). Information technology solutions, challenges, and suggestions for tackling the COVID-19 pandemic. *International Journal of Information Management*, 57(June 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102287>

Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>

Pardede, P. (2019). Mixed Methods Research Designs in EFL 1. *Proceeding of EED Collegiate Forum 2015-2018* |, April 2018, 230–243.

Richter, A. (2020). Locked-down digital work. *International Journal of Information Management*, 55(June), 102157. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102157>

Taherdoost, H. (2020). Validity and Reliability of the Research Instrument ; How to Test the Validation of a Questionnaire / Survey in a Research Hamed Taherdoost To cite this version: HAL Id: hal-02546799 Validity and Reliability of the Research Instrument ; How to Test the .

Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2022). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees’ job performance. *Applied Psychology*, 71(3), 853–880. <https://doi.org/10.1111/apps.12352>