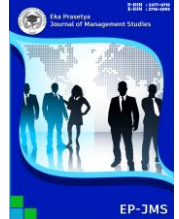




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Employee Commitment to Work from Home Applied by the Company in the Mass of the Covid-19 Pandemic

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Bekerja dari rumah (Work From Home) yang Diterapkan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19

Achmad Fauzi¹, Maya Sri Anindita², Juniawan Mandala Putra³, Sarah Dewi Fakhruddin⁴, Nila Putria⁵, Anton Eka S⁶, Georgeus Geraldo⁷

^{1,2}Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia

³⁻⁷Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

Keywords:

Motivation,
Satisfaction,
Commitment,
Working from home

Abstract. *The Covid-19 pandemic itself entered Indonesia in March 2020, starting with a patient who was confirmed to have Covid-19 while attending an event in Jakarta where the patient had direct contact with a Foreign Citizen from Japan living in Malaysia. After the meeting, the patient complained of fever, cough and shortness of breath (WHO, 2020) and after an intensive examination, the patient was declared positive for Covid-19. Then the corona virus quickly spread to all corners of Indonesia. Until now, the implementation of WFH has become part of the new normal in our daily lives, so the implementation of telecommuting has become a necessity. This research was conducted in order to find out to what extent employees' influence on WFH or working from home affects their motivation, satisfaction or commitment to their work while working from home. Primary data were obtained from short interviews with completeness in the form of a questionnaire. The analysis used to determine the relationship between variables using SPSS 23.00 software. based on the results of the study, the researchers found that job satisfaction together had an effect on working from home/WFH. Partially, employee job satisfaction has a dominant effect on working from home.*

Corresponding author*

Email: antonekasaputra86@gmail.com

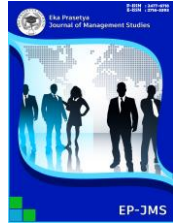
1. PENDAHULUAN

Adanya wabah pandemi Covid-19 telah memberikan pembelajaran bagi seluruh warga dunia. Manusia sebagai makhluk sosial tentunya tidak terlepas dengan perilaku sosial dalam



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



kehidupan bermasyarakat, dimana perilaku tersebut mencerminkan keadaan masyarakat yang harus selalu bersosialisasi antara sesamanya baik di lingkungan rumah, sekolah, tempat ibadah, tempat perbelanjaan, tempat bermain sampai dengan tempat kerja. Coronavirus novel SARS-CoV2 atau yang dikenal dengan virus corona mulai menyebar di negara China pada bulan Oktober 2019, kasus pertama ditemukan di kota Wuhan lalu secara cepat menyebar secara global ke seluruh dunia pada tahun 2020.

Presiden Joko Widodo melaporkan penemuan dua kasus pasien yang terinfeksi Covid-19 di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 (Djalante et al., 2020). Kasus pertama di Indonesia ditemukan di Kota Depok, hal ini terungkap setelah adanya laporan seorang warga Depok yang telah melakukan kontak langsung dengan warga negara Jepang yang ternyata positif Covid-19. Setelah dua hari, warga Depok tersebut mengalami gejala batuk, sesak napas, demam dalam waktu 10 hari dengan gejala yang mirip dengan Covid-19. Setelah itu untuk memastikan kondisi kesehatannya, tenaga medis mengambil spesimen orofaring, nasofaring, serum oleh Balitbangkes. Dan keesokan harinya diumumkan bahwa warga Depok tersebut positif terpapar virus Covid-19.

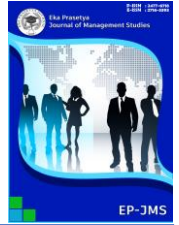
Selanjutnya virus Covid-19 dengan cepat menyebar luas ke seluruh pelosok wilayah Indonesia. Sebagai upaya memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19, pada tanggal 15 April 2020, Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk diterapkan di seluruh wilayah Indonesia. Kebijakan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020. Untuk mengatasi lonjakan kasus Covid-19 yang cukup signifikan dari hari ke hari, maka sebagai solusi pencegahan penyebaran virus Covid-19, Kementerian Kesehatan membuat suatu kebijakan berupa protokol kesehatan yang diatur melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI. Selain itu Satuan Tugas (Satgas) Penanganan Covid-19 juga menerbitkan surat edaran terkait ketentuan perjalanan orang dalam negeri di masa pandemi. Protokol kesehatan meliputi 3M yaitu memakai masker, menjaga jarak dan menghindari kerumunan, serta mencuci tangan. Sedangkan pembatasan perjalanan di masa pandemi yaitu dengan mewajibkan masyarakat menggunakan aplikasi PeduliLindungi sebagai syarat melakukan perjalanan dalam negeri.

Dampak yang dialami dari adanya PSBB, banyak kantor baik instansi pemerintah maupun swasta yang melakukan perubahan budaya kerja dengan menerapkan skema bekerja dari rumah (Work from Home). Penerapan Work from Home telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai solusi untuk dapat mengatasi masalah kemacetan lalu lintas yang dialami masyarakat pada waktu melakukan perjalanan dari rumah ke kantor ataupun sebaliknya setiap harinya dalam kondisi normal sebelum adanya pandemic. Namun dalam kondisi pandemi seperti saat ini, skema Work from Home telah menjadi budaya baru di era new normal. Work from home merupakan sebuah istilah yang dapat diartikan bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dari rumah. Sehingga pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Bagi para pekerja freelancer, Work from home ini sudah tidak asing lagi, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan kerja remote atau remote working.

Work from home dan remote working sebenarnya memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanya terdapat pada peraturan perusahaan tempat mereka bekerja. Beberapa perusahaan ada yang menerapkan jam kerja normal dimulai pukul 8 pagi hingga pukul 4 sore ataupun ada perusahaan yang menerapkan jam kerja yang fleksibel dengan syarat pekerjaan terselesaikan dengan baik dan fast response dalam melakukan komunikasi. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah dapat diartikan sebagai pekerjaan berbayar yang Sebagian besar dilakukan dari rumah dengan akumulasi waktu minimal 20 jam per minggu. Bekerja dari rumah tentunya akan memberikan fleksibilitas bagi pekerja dalam mencapai keseimbangan hidup bagi para pekerja selain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan, Bagi pekerja yang menerapkan Work from home, tentunya terdapat kewajiban serta tanggung jawab yang sama seperti saat melakukan pekerjaan dari kantor. Namun pada saat penerapan work from home ternyata terdapat tantangan tersendiri dan kendala yang tidak mudah. Hal ini disebabkan karena tidak seluruh bidang pekerjaan dapat dilakukan dari rumah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan work from home seperti ketidaktersediaan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi antara pimpinan dan pegawai, gangguan “domestik” lingkungan di rumah tangga, dan lain sebagainya. Apabila dibandingkan dengan bekerja normal di kantor, work from home mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya yaitu dapat menekan biaya operasional perusahaan, pekerja yang dapat lebih memiliki waktu yang fleksibel dalam bekerja, produktivitas pekerja yang meningkat, kepuasan kerja pegawai yang meningkat, tercapainya work life balance bagi para pekerja, menghindari para pekerja dari gangguan yang terdapat pada lingkungan kerja, dan pekerja tentunya dapat lebih dekat dengan anggota keluarganya. Sedangkan kekurangan Work From Home yaitu sulitnya melakukan monitoring bagi para pekerja, hilangnya motivasi kerja, banyaknya gangguan kerja, miskomunikasi, masalah keamanan data, biaya operasional rumah meningkat, dan tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.

2. KAJIAN LITERATUR

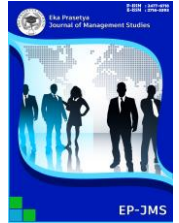
Motivasi

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang dimiliki oleh seorang individu dalam hal ini karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi yang kemudian menjadi kesediaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat diciptakan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan sebagai pendukung dalam bekerja, baik berupa fasilitas kerja dan kondisi yang memungkinkan individu dapat fokus selama menjalankan pekerjaannya (Arumsari dkk, 2022). Menurut (Abid dan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Saflih 2021), untuk membentuk motivasi yang kuat juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik dan intrinsik. Adanya motivasi yang kuat akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor intrinsik yang mempengaruhi terbentuknya motivasi yaitu :

- 1) Pencapaian prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kemajuan
- 5) Pekerjaan itu sendiri
- 6) Kemungkinan berkembang

Hal ini juga menjadikan motivasi sebagai aspek yang paling penting dari setiap pengaturan organisasi dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi dan mendukung karyawan untuk tampil optimal. Keberhasilan setiap bisnis tergantung pada banyak faktor tetapi faktor terpenting yang mempengaruhi bisnis adalah karyawannya. Jika karyawan sebuah bisnis termotivasi untuk tujuan organisasi, maka suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan sangat mudah.

Kepuasan kerja

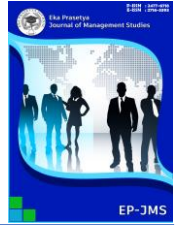
Kepuasan kerja pada prinsipnya suatu hal yang bersifat individual. Hal mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut tercapai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Parnawi, 2020, p. 21). Tumanggor (2020), p. 58, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi seseorang mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, serta apa yang ada dalam pikiran mereka mengenai pekerjaan tersebut. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas. Karyawan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas mereka. Arianti, dkk. (2020) mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja memiliki beberapa kategori (Arianti, dkk., 2020, p. 35), yaitu:

1. Pay satisfaction, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai bayaran yang sesuai dengan hak yang didapatkan;
2. Promotion Satisfaction, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya;
3. Coworker Satisfaction, yaitu mencerminkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya;
4. Satisfaction with the work itself, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai pekerjaannya, apakah menantang atau sebagainya.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Komitmen

Komitmen sendiri adalah perilaku yang mencerminkan kesetiaan anggota terhadap organisasinya, dan juga sebuah proses dimana anggota organisasi mengekspresikan kekhawatiran mereka tentang apa yang terjadi di dalam organisasi. (Mowday, Porter dan Steer 1982) melihat komitmen sebagai keterikatan dan kesetiaan, dan menjabarkan bahwa ada 3 komponen dari komitmen. Yaitu:

1. Identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, dan
3. Keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasional menurut Bang (2013), karena adanya keterikatan individu dengan sebuah organisasi, seorang individu rela mendedikasikan waktu dan upaya yang banyak kepada organisasi tanpa didasari oleh uang. Menurut (Gangai & Agrawal 2015), komitmen organisasional adalah hubungan yang dimiliki oleh anggota dengan sebuah organisasi, dan tingkat dimana anggota tersebut dapat mengetahui diri mereka dengan nilai-nilai dan norma yang ada dalam organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat membantu anggotanya mendapatkan penghargaan dengan cara memindahkan wewenang atas kesetiaan anggota terhadap perusahaan. Selain itu, komitmen organisasional yang rendah dapat menciptakan rumor, rasa kekecewaan, dan keluhan yang dapat membahayakan bagi sebuah organisasi karena berkurangnya rasa percaya terhadap organisasi dan dapat juga berujung pada kerugian finansial.

Bekerja Dari Rumah / *Work From Home*

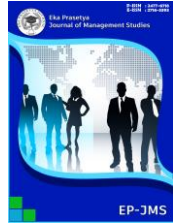
WFH adalah singkatan dari Work From Home yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya Work From Home diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Baik dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem kerja WFH memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Saat ini WFH sedang menjadi solusi karena adanya wabah virus corona. Hal ini agar mengurangi risiko penularan virus corona dan keselamatan karyawan. (Abid, 2021). Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan work from home (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020).

Menurut (Septa Ayu, 2021) WFH adalah pengaturan kerja dimana seorang pekerja memenuhi tanggung jawab penting dari pekerjaannya dengan tetap dirumah, dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi atau (ICT). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan work from home merupakan suatu pengaturan cara kerja yang fleksibel dimana sebuah organisasi dapat memberikan tugas serta tanggung jawab nya kepada para pegawainya yang awal mulanya



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



pekerjaan dilakukan kantor kemudian dikerjakan di rumah sesuai dengan tugas, fungsi, serta tanggung jawab yang telah diberikan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan penelitian survey, dengan pendekatan kuantitatif, dengan tujuan mengukur hubungan kausal (sebab akibat). Tujuan penelitian ini menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan, komitmen karyawan terhadap bekerja dari rumah (WFH). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun di beberapa perusahaan, sampel di ambil sebanyak 100 responden berdasarkan rumus menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria : karyawan yang bekerja harus lebih dari 5 tahun ke atas. Analisa data untuk instrument dalam penelitian menggunakan SPSS versi 23.00 pengujian dilakukan terhadap instrumen terkait.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

Tabel 1
Hasil Uji f

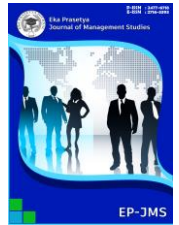
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.186	3	279.666	23.450	.000b
	Residual	107,335	96	11.926		
	Total	667,453	99			
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Motivasi (X1), Kepuasan (X2), dan komitmen (X3) secara simultan berpengaruh terhadap bekerja dari rumah/WFH (Y).



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji t

Tabel 2

Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	b	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	30.706	4.191		7.327	.000
Motivasi	.192	.118	.172	1.626	.107
Kepuasan	.888	.249	.760	3.567	.005
Komitmen	.082	.125	.071	.658	.512

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variable kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,005. Karena nilai sig 0.005 < probabilitas 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua di terima. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap bekerja dari rumah/WFH (Y).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas penulis dapat simpulkan sebagai berikut Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap bekerja dari rumah/WFH. Hal ini menunjukkan bahwa ketertarikan karyawan terhadap bekerja di kantor bertatap muka lebih termotivasi sebaliknya WFH tidak memberikan motivasi di karenakan bekerja di lingkungan rumah ataupun lingkungan santai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap bekerja dari rumah/WFH. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunyai kepuasan sendiri jika bekerja di rumah karena tidak perlu bangun awal untuk bekerja cukup di kamar buka laptop dan absen, pekerjaan rumah tangga dapat di selesaikan dan tidak adanya tekanan waktu pada saat bekerja dari rumah. Komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap bekerja dari rumah/WFH. Hal ini menunjukan bahwa karyawan pada saat bekerja dari rumah/WFH komitmen untuk tepat waktu mengerjakan pekerjaan, mengikuti SOP yang di jalankan di kantor tidak di laksanakan seperti bekerja pada umumnya.

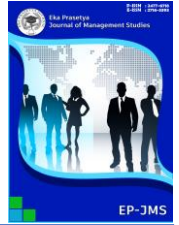
DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. d. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama memberlakukan WFH. ABASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol.1 1(2), 216-225, 5.
- Arianti, W. H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Vol. 13(1), 31-48, 6.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Arumsari, R. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja dan Telework Terhadap Produktifitas kerja dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Kementerian Kordinasi Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirasahaan*, Volum I(1), 82-101, 7.
- Bang, H. R. (2013). From Motivation to Organizational Commitmen of Volunteers In Non-Profit Sport Organizations: The Role Of Job Satisfaction. *Journal of Managemen Development*, Vol. 32, 96-112, 9.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. *The International Journal of Applied Business*, Vo. 13-21, 4.
- Mowday R.T., P. L. (1982). *Employee Organizational Linkages : The Psychology a Commitment, absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nath Gangai, K. &. (2015). Job Satisfactionnn and Organizational Commitmen: is it imprtant for employee performance. *Internationel Journal of Management and Business Research*, Vol. 5(4), 269-278, 4.
- Nugroho, R. &. (2022). kepuasan dan produktivitas kerja karyawan saat bekerja dari rumah studi kasus pada PT.IMS Medium. *Jurnal Ekonomi dan Mnajemen*, Vol. 5(2), 127-142, 4.
- Nurhasanah, D. &. (2021). pengaruh work from home terhadap motivasi kerja karyawan selama pandem Covit19 (Studi di BPJS Ketenagakerjaa Cabang Soekarno Hatta Bandung). *eProceedings Of Management*, Vol. 8(5).
- Organization, W. H. (2020). *Critical Preparedness*. WHO.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Trisnasari, S. A. (2021). pengaruh loneliness terhadap job stress pekerja work from home (WFH) pada masa pandemi Covit-19. *Buletin riset psikologi dan kesehatan mental (BRPKM)*, Vol. 1 (2): 1218-26.
- Tumanggor, R. O. (200). *Kepuasan Kerja dan Subjective well-being dari Psikologi Industri dan Organisasi* . penerbit Andi.