

**PENGARUH PEMBERLAKUAN SISTEM KERJA *WORK FROM HOME* (WFH),  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN, DAN KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH  
TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA LABA CAWU II PT. BANK  
PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR, TBK CABANG PAMEKASAN  
SELAMA PANDEMI COVID-19**

**MUHAMMAD AMINULLOH**

25 Juni 2022

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberlakuan Sistem Kerja *Work From Home* (WFH), Produktivitas \Karyawan, Dan Kebijakan Pemerintah Daerah secara Simultan dan Parsial Terhadap Pencapaian Kinerja Laba Cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan selama pandemi Covid – 19, jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan responden karyawan/ ti PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan sebanyak 75 orang sebagai sampel. Uji Instrumen penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Pada tabel anova diperoleh nilai  $F_{hitung} = 6,460$ , dan  $sig = 0,001 < 0,05$  ini berarti variabel independen sistem kerja *Work From Home* (WFH), produktivitas karyawan dan kebijakan pemerintah daerah secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja laba. Hasil pengujian secara Parsial untuk variabel Pemberlakuan Sistem Kerja *Work From Home* (WFH) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pemberlakuan Sistem Kerja *Work From Home* (WFH) terhadap Pencapaian Kinerja Laba Cawu II.  $t_{hitung}$  untuk variabel sistem kerja WFH sebesar  $2,358 > t_{tabel}$  ( $2,358 > 1,993$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian secara Parsial untuk variabel Produktivitas Karyawan telah membuktikan terdapat pengaruh antara Produktivitas Karyawan terhadap Pencapaian Kinerja Laba Cawu II.  $t_{hitung}$  untuk variabel produktivitas karyawan sebesar  $2,200 > t_{tabel}$  ( $2,200 > 1,993$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian secara Parsial untuk variabel Kebijakan Pemerintah Daerah telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Kebijakan Pemerintah Daerah terhadap Pencapaian Kinerja Laba Cawu II.  $t_{hitung}$  untuk variabel kebijakan pemerintah daerah sebesar  $1,786 < t_{tabel}$  ( $1,786 < 1,993$ ) dengan signifikansi  $0,078 > 0,05$ .

**Kata Kunci** : Sistem Kerja, *Work From Home*, Produktivitas

## **PENDAHULUAN**

Pada saat ini, dunia tengah mengalami fenomena yang luar biasa, termasuk Indonesia, fenomena ini adalah pandemi *Covid-19* (*corona virus*). Virus ini

berdampak pada semua sendi dan sektor kehidupan, salah satunya sistem keuangan perbankan. Karantina wilayah mengakibatkan produk tidak didistribusikan secara efektif. Hal tersebut mengakibatkan sistem keuangan menjadi tergerus,

seperti bunga bank konvensional. Seperti halnya instruksi Gubernur BI (Bank Indonesia), perbankan diharapkan dapat mengurangi bunga kredit (Laucereno, Sylke Febrina, 2020).

Masalah ini adalah dimulai dari menyebarnya Covid-19 atau virus corona yang sebelumnya telah menyebar di berbagai belahan dunia melalui warga berkecaraan Jepang. Corona virus merupakan keluarga virus yang beberapa mengakibatkan penyakit pada manusia, ada pula yang tidak. Virus corona tipe baru yang sudah menjadi pandemi ini disebut SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome-coronavirus-2). Covid-19 merupakan penyakit menular yang diakibatkan virus baru yang ditularkan secara cepat. Sebagaimana yang disampaikan WHO (Organisasi Kesehatan Dunia), total kasus Covid-19 yang tercatat di seluruh dunia yakni sejumlah 45,8 juta kasus dengan kematian 1,1 juta jiwa (31 Oktober 2020). Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah kematian paling banyak karena Covid-19 dibandingkan negara-negara ASEAN yang lain.

Dengan adanya virus tersebut membuat juga negara yang terkena dampak menerapkan kebijakan yang dinilai dapat mengurangi penyebaran COVID-19 ini diantaranya dengan menerapkan sistem lockdown oleh negara China sebagai negara yang pertama kali terjangkit wabah tersebut. Namun Indonesia sendiri tidak mengambil kebijakan lockdown melainkan lebih memilih menerapkan kebijakan PSBB. PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) saat ini telah diberlakukan pada 10 wilayah di Indonesia yang menjadi bagian dari usaha untuk mencegah Covid-19.

Istilah PSBB diciptakan oleh Presiden Joko Widodo yang menyebutkan PSBB sebagai usaha yang wajib diupayakan melawan pandemi Covid-19. Mengarah terhadap Permenkes RI Nomor 9 Tahun 2020 (Peraturan Menteri Kesehatan), PSBB merupakan tindakan dibatasinya aktivitas tertentu penduduk pada suatu daerah yang dianggap terinfeksi Covid-19 (corona virus disease 2019) dalam menghindari adanya potensi penyebaran. Hal tersebut bertujuan menghindari tersebarnya penyakit kedaruratan kesehatan masyarakat secara luas yang tengah dialami antar orang pada daerah tertentu.

Di tengah pandemi yang tengah dirasakan, nyaris semua negara di belahan dunia, nyaris semua kegiatan kerja dilaksanakan menggunakan media elektronik, hal tersebut disebabkan diberlakukannya PSBB yang menuntut perusahaan agar memberlakukan *Work From Home* (kerja dari rumah). Efisiensi kerja dengan memanfaatkan media elektronik tersebut adalah upaya yang sangat mungkin dilaksanakan meninjau terdapatnya penurunan omset perusahaan. Melalui terdapatnya efisiensi kerja, produktivitas kerja karyawan masih mungkin dilaksanakan di manapun dan kapanpun, terutama perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk ("Bank Jatim") didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur tertanggal 17 Agustus 1961 sebagaimana tugas utama Bank Umum yang meningkatkan potensi perekonomian daerah dengan kontibusinya untuk melakukan

pengembangan pada sektor-sektor UMKM supaya mendapatkan keuntungan secara maksimal. Aktivitas utamanya yakni menyalurkan dan menghimpun dana dan memberi jasa-jasa perbankan yang lain. Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) juga dilakukan oleh Bank Jatim dengan menerapkan waktu kerja sebagian untuk para karyawan dan tetap menuntut produktivitas individu karyawan, hal ini yang menjadi tantangan manajemen Bank Jatim untuk bisa mencapai keuntungan yang diharapkan. Disamping tetap menaati kebijakan yang sudah ditentukan pemerintah daerah yang melarang keras adanya kerumunan masyarakat yang melakukan transaksi perbankan.

Sesuai dengan uraian di atas, dengan demikian peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberlakuan Sistem Kerja *Work From Home* (WFH), Produktivitas Karyawan Dan Kebijakan Pemerintah Daerah Terhadap Pencapaian Kinerja Laba Cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan Selama Pandemi Covid-19”**.

## LANDASAN TEORI

*Work from home* (WFH) yaitu istilah untuk bekerja dari jarak jauh, yakni bekerja dari rumah. Maka pegawai tidak harus berhadir ke kantor secara bertatap muka. WFH tersebut telah tidak asing untuk para pekerja freelancer, tapi cenderung disebut *remote working* (kerja remote). *Remote working* ataupun WFH sebenarnya tidak berbeda, yang membedakan hanya kebijakan perusahaannya adapun yang memberlakukan *working hours* normal 8 pagi hingga 4 sore

ataupun jam kerja fleksibel asalkan komunikasi lancar dan pekerjaan diselesaikan dengan baik.

Sesuai dengan pendapat Crosbie & Moore, 2004), bekerja dari rumah artinya pekerjaan berbayar yang dikerjakan dari rumah (paling tidak 20 jam per minggu). Hal ini dapat memberi waktu yang fleksibel untuk pegawai dalam memberi keseimbangan hidup untuk pegawai. Di sisi lainnya juga memberi keuntungan untuk perusahaan.

Produktivitas kerja bersumber dari kata produktif, yakni seluruh aktivitas yang menghasilkan *utility* (kegunaan). Apabila seseorang bekerja, maka timbul hasil, hal tersebut yang dinamakan produktif. Akan tetapi jika dirinya menganggur, dirinya dinamakan tidak produktif, tidak menambah nilai kegunaan menurut masyarakat. Para penganggur adalah beban untuk masyarakat. Umumnya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang dilakukannya, semakin lama dirinya semakin produktif. Produktivitas kerja adalah tingkat kelebihan yang diinginkan dan pengendalian terhadap hal itu untuk mencukupi apa yang diinginkan pelanggan. Produktivitas diawali dari kebutuhan pelanggan dan berujung dengan persepsi pelanggan.

ILO (*International Labour Organization*) sebagaimana yang dikutip Hasibuan, menyebutkan secara lebih sederhana arti dari produktivitas merupakan perbandingan dalam segi ilmu hitung antar jumlah setiap sumber yang dipergunakan saat produksi dilakukan dan jumlah yang dihasilkan.

Produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja melalui sumber daya yang dipergunakan, contohnya SDM. Produktivitas bisa diukur dari tingkat organisasi, individual,

ataupun kelompok. Produktivitas juga menggambarkan kegagalan ataupun keberhasilan untuk mewujudkan efisiensi dan efektivitas dimana berhubungan terhadap penataan sumber daya. Orang sebagai SDM di tempat kerja merupakan sumber daya yang harus diperhitungkan dan sangat penting.

Produktivitas kerja adalah tingkat keunggulan yang diinginkan dan *controlling* terhadap tingkat keunggulan dalam emncukupi apa yang diinginkan pelanggan. Produktivitas diawali dengan kebutuhan konsumen dan berujung terhadap persepsi pelanggan. Beberapa aspek yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni: *Personal Factor* yang diindikasikan dari komitmen individu, motivasi, kompetensi yang dimiliki, dan tingkat keterampilan, *leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditetapkan dari dukungan, kualitas dorongan, dan bimbingan dari team leadaer dan manajer, dan juga tahap kemanusiaan yang meliputi permasalahan perilaku, nilai, dan sikap yang meliputi interaksi, norma, disiplin, tanggung jawab, etos kerja, dan kejujuran.

Hal tersebut bisa diterapkan interaksi antara pelanggan dan karyawan (pekerja) yang meliputi:

- a. Ketepatan waktu, berhubungan terhadap kecepatan dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan konsumen.
- b. Penampilan karyawan, berhubungan terhadap kecocokan dan kebersihan dalam hal penampilan.
- c. Kesopanan dan tanggapan pada keluhan, berhubungan terhadap bantuan yang diberi untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang disampaikan konsumen.

Kebijakan merupakan arah tindakan yang memiliki tujuan sebagaimana yang ditentukan aktor ataupun beberapa aktor untuk mensikapi perubahan ataupun masalah (kamus hukum, 2008). Pengertian kebijakan berdasarkan pendapat (Friedrich 1969) dalam (Agustino 2008:7) yaitu: "Kebijakan publik merupakan serangkaian kegiatan/tindakan yang diusulkan pemerintah, personal, ataupun pada lingkungan tertentu di mana timbul kendala-kendala dan (kesempatan-kesempatan kemungkinan-kemungkinan) di mana peraturan itu diusulkan supaya bermanfaat untuk menanganinya dalam mewujudkan tujuan yang dimaksudkan.

Berkaitan terhadap kebijakan (Anderson 1984) dalam (Agustino 2008:7) mengartikan kebijakan yaitu : "serangkaian aktivitas yang memiliki tujuan/ maksud tertentu yang dilaksanakan dan diikuti sekelompok ataupun seorang aktor yang memiliki hubungan dengan masalah ataupun sesuatu yang diperhatikan permasalahan maupun suatu hal yang diperhatikan.

Istilah kebijakan ataupun sebagian orang mengartikan kebijaksanaan sering kali disamakan definisinya terhadap *policy*. Hal itu mungkin karena hingga sekarang belum diketahui terjemahan yang benar mengenai istilah *policy* di Bahasa Indonesia. Secara umum, definisi kebijakan merupakan sejenis jawaban pada suatu permasalahan, di mana menjadi usaha dalam mencegah, memecahkan, dan mengurangi permasalahan melalui cara tertentu, yakni melalui tindakan yang terstruktur (Hoogerwerf dalam Sjahrir 1988: 66).

Sesuai dengan beberapa definisi mengenai kebijakan yang sudah disampaikan para ahli, sekiranya dapat disimpulkan bahwa

secara umum penelitian mengenai kebijakan (police) meliputi pertanyaan : *what, why, who, where, dan how*. Seluruh pertanyaan tersebut berkenaan mengenai permasalahan yang dialami institusi/organisasi yang mengambil keputusan mengenai : prosedur, isi, atau cara yang ditetapkan, waktu, dan strategi, keputusan tersebut ditentukan dan dijalankan.

Sutrisno (2009:53) mengemukakan Pencapaian kinerja laba sebagai prestasi yang diperoleh perusahaan dalam masa tertentu yang menggambarkan tingkat kesehatan perusahaan itu.

Hal itu berhubungan kuat terhadap penilaian dan pengukuran kinerja perusahaan berdasarkan jenis jenis akuntansi keuangan. Pengukuran kinerja meliputi efektivitas, kualifikasi, dan efisiensi perusahaan untuk mengoperasikan usaha sepanjang periode akuntansi. Penilaian juga berkaitan dengan karyawan, organisasi, dan efektivitas operasional, sesuai dengan kriteria, sasaran, dan standar yang sudah ditentukan, contohnya unsur unsur laporan keuangan.

Munawir (2012:31) mengemukakan pengukuran kinerja keuangan perusahaan bertujuan untuk:

- a. Mengetahui tingkat solvabilitas yang menunjukkan kapasitas perusahaan dalam menjalankan kewajiban keuangan jangka panjang dan jangka pendek apabila perusahaan dilikuidasi.
- b. Mengetahui tingkat likuiditas yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mencukupi kewajiban keuangan ketika dilakukan penagihan.
- c. Mengetahui tingkat stabilitas yang menunjukkan kapasitas perusahaan untuk

melaksanakan usaa secara stabil yang diukur melalui pertimbangan kapasitas perusahaan dalam membayarkan beban bunga atau utang secara tepat waktu.

- d. Mengetahui tingkat profitabilitas ataupun rentabilitas yang mengindikasikan kapasitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dalam suatu periode.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu metode kuantitatif menggunakan metode survei dengan cara pengisian kuisisioner secara online sebagai alat bantu pengumpulan data, responden penelitian merupakan karyawan/ti PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan sebanyak 75 orang. Sugiyono (2015, h.8) mengemukakan metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuantitatif.

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:115) mengemukakan populasi merupakan wilayah generalisasi meliputi objek/ subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan peneliti untuk dikaji dan diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan/ ti PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan sebanyak 75 orang.

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013:116), sampel merupakan komponen dari karakteristik dan jumlah yang terdapat pada populasi itu. Pengukuran sampel adalah proses

dalam menetapkan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan penelitian sebuah obyek. Dalam menetapkan banyaknya sampel dapat dilaksanakan melalui statistik ataupun menurut perkiraan penelitian. Dalam mengambil sampel ini wajib dilaksanakan secara tepat, dengan demikian didapatkan sampel yang memang bisa mendeskripsikan kondisi populasi yang sesungguhnya, yakni bersifat mewakili (representatif). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 75 orang responden.

Penelitian ini terdapat variabel sebagai berikut:

1. Variable Terikat (Dependen) adalah Pencapaian Kinerja Laba (Y).
2. Terdapat tiga Variabel Bebas (Independen) meliputi Pemberlakuan Sistem Kerja Work From Home (X1), Produktivitas Karyawan (X2), dan Kebijakan Pemerintah Daerah (X3).

Penulis membutuhkan data-data dari dalam maupun luar organisasi untuk mendukung aktivitas analisis. Penulis melakukan pengumpulan data menggunakan teknik berikut ini:

1. *Library Research* (Studi Kepustakaan) peneliti berupaya mendapatkan beragam jenis informasi dan data yang menjadi acuan dan landasan teori untuk pengolahan data, melalui mengkaji, menelaah, mempelajari, dan membaca literature-literature dalam bentuk penelitian terdahulu, makalah, jurnal, dan buku yang berhubungan terhadap permasalahan yang diamati.
2. *Online Research* (Riset Internet) peneliti berupaya mendapatkan beragam jenis informasi dan data tambahan dari website

yang memiliki hubungan dengan berbagai informasi yang diperlukan.

3. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yakni teknik pengumpulan data untuk memperoleh data primer. Dalam memperoleh data yang berkaitan terhadap permasalahan yang diamati, peneliti memakai teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner, yakni teknik pengumpulan data melalui memakai daftar pernyataan ataupun pertanyaan tentang sesuatu hal yang memiliki hubungan terhadap permasalahan.

Data penelitian sebagai data primer mengacu dari informasi yang didapatkan dari tangan pertama bersumber dari hasil pengumpulan data berupa kuesioner yang diisi oleh karyawan/ti PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian.

Peneliti mendapatkan data secara langsung berdasarkan keterangan dan informasi dari responden saat pengisian koesioner, harapannya responden merespon melalui pemberian tanda centang pada daftar pernyataan. Skor yang diberikan dengan Skala Likert.

1. Uji Validitas.

Uji validitas bertujuan mengetahui apakah alat pengukur yang dipergunakan mengukur sesuatu yang harus diukur. Suatu alat ukur dengan validitas yang tinggi memiliki tingkat kesalahan kecil, dengan demikian data yang dikumpulkan adalah data yang valid. Validitas memperlihatkan seberapa jauh sebuah alat ukur tersebut menguji sesuatu yang

hendak diuji. Pengujian pada penelitian ini dipergunakan analisis item, yakni menghubungkan skor masing-masing butir melalui skor total yang menjadi jumlah dari setiap skor butir. Apabila terdapat item yang tidak sesuai dengan persyaratan, dengan demikian item itu tidak diamati secara lanjut. Persyaratan itu berdasarkan pendapat Sugiyono (2010:178) yang wajib terpenuhi, yakni wajib mempunyai kriteria antara lain:

- a. Apabila koefisien korelasi  $r$  0,30 dengan demikian item itu bersifat valid.
  - b. Apabila koefisien korelasi  $r$  0,30, dengan demikian item itu bersifat tidak valid.
2. Uji Reliabilitas.  
Untuk mengetahui reliabilitas tiap-tiap instrument yang dipergunakan, peneliti memakai koefisien cronbach alpha ( $\alpha$ ) melalui memakai fasilitas SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach alphanya lebih tinggi daripada batas-batas yang ditetapkan yaitu 0,6 ataupun nilai korelasi hasil perhitungan  $>$  nilai di tabel dan bisa dipergunakan untuk penelitian.
3. Uji Asumsi Klasik.
- a. Uji Multikolinieritas.  
Uji multikolinieritas memiliki tujuan mengetahui apakah suatu model regresi ditemui terdapatnya hubungan antar variabel bebas. Apabila terdapat hubungan, artinya memiliki masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik harusnya tidak berkorelasi antar

variabel bebas. apabila terdapat multikolinieritas, seharusnya salah satu dari variabel bebas yang ada tidak terdapat pada model, kemudian diulang kembali dalam membuat model regresi. Dalam mengetahui terdapatnya multikolinieritas bisa diketahui dari besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Acuan model regresi yang terbebas dari multikolinieritas yakni memiliki angka tolerance mendekati 1. Batas  $VIF = 10$ , apabila nilai  $VIF < 10$ , artinya tidak mengalami gejala multikolinieritas.

- b. Uji Heteroskedastisitas.  
Kondisi heteroskedastis dapat mengakibatkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksirannya bisa melebihi ataupun kurang dari yang seharusnya. Supaya koefisien regresi tidak keliru, artinya kondisi heteroskedastis itu perlu dikeluarkan dari model regresi. Kemudian untuk mengetahui terdapatnya heteroskedastisitas dipergunakan uji rank Spearman yakni melalui pengkorelasi variabel bebas pada nilai absolut dari residual hasil regresi. Apabila signifikan nilai koefisien korelasi antar variabel independen terhadap nilai absolut dari residual signifikan, sehingga memiliki heteroskedastisitas (varian dari residual heterogen).
- c. Uji Normalitas.  
Pengujian ini bertujuan mengetahui apakah

distribusi variabel dependen pada tiap-tiap nilai variabel independen memiliki distribusi normal ataukah tidak. Pada model regresi linier, asumsi tersebut dilihat dari nilai error ( $e$ ) yang memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ialah model regresi yang mendekati normal atau berdistribusi normal, dengan demikian layak diuji dengan cara statistik. Uji normalitas data memakai *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS. Landasan untuk mengambil keputusan dapat dilaksanakan sesuai dengan Asymtotic Significance (probabilitas), yakni:

- a) Apabila probabilitas  $> 0,05$  dengan demikian distribusi dari model regresi bersifat normal.
- b) Apabila probabilitas  $< 0,05$  dengan demikian distribusi dari model regresi bersifat tidak normal.

4. Analisis Regresi Berganda. Penelitian ini mempunyai variabel independen yang lebih dari satu, dengan demikian yang akan diuji untuk melihat pengaruhnya pada variabel dependen, dengan demikian proses analisis regresi yakni melalui analisis regresi berganda. Sesuai pendapat Sugiyono (2013:277) mengartikan analisis regresi ganda digunakan penulis jika penulis bertujuan memprediksi bagaimana kondisi variabel terikat, jika 2 ataupun lebih variabel bebas yang menjadi faktor prediktornya. Persamaan regresi berganda pada 2

prediktor yang ditentukan yakni antara lain:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Pencapaian Kinerja Laba Cawu II  
 $\alpha$  : Koefesien konstanta  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ : Koefesien regresi  
 $e$  : Tingkat kesalahan (error)/ Pengaruh faktor lain  
 $x_1$  :Pemberlakuan Sistem Kerja WFH  
 $x_2$  : Produktivitas Karyawan  
 $x_3$  : Kebijakan Pemerintah Daerah

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemberian kuesioner kepada 75 karyawan yang kemudian didapatkan kembali 75 kuesioner sebagai sampel. Selanjutnya diuraikan tanggapan dan jawaban pelanggan PT. BPD Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan pas masing-masing pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner. Karakteristik responden dari hasil pengumpulan data didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan sebagai responden ditampilkan tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1

Komposisi Responden berdasarkan Usia			
No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	2	2,7%
2	26-30 Tahun	21	28,0%
3	31-35 Tahun	31	41,3%
4	36-40 Tahun	21	28,0%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)



Tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar karyawan PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan berusia 31-35 tahun yaitu sejumlah 31 orang atau 41,3%.

Komposisi responden menurut jenis kelamin ditampilkan tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2

Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	80,0%
2	Perempuan	15	20,0%
Jumlah		75	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa karyawan PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan berjenis kelamin laki-laki sejumlah 60 orang (80,0%).

Dalam menjelaskan nilai rata – rata tanggapan responden untuk masing-masing item, sehingga perhitungan rata – rata dan kategorisasi menggunakan ketentuan di bawah ini :

$$\text{Rata-rata Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Tabel 4.3

Interval Rata – rata Skor		
Interval Rata-Rata	Kriteria	Kategori Variabel
1,00 - 1,79	STS	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	TS	Rendah
2,60 - 3,39	KS	Sedang
3,40 - 4,19	S	Tinggi
4,20 – 5,00	SS	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2021

Pada variabel deskriptif sistem kerja WFH, penilaian menggunakan 5 indikator, tabel deskriptif sistem kerja WFH ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Dari Variabel Sistem Kerja WFH

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	0	5	9	48	13	3,92	S	Tinggi
	0%	6,7%	12,0%	64,0%	17,3%			
X1.2	0	4	14	42	15	3,91	S	Tinggi
	0%	5,3%	18,7%	56,0%	20,0%			
X1.3	0	5	6	51	13	3,96	S	Tinggi
	0%	6,7%	8,0%	68,0%	17,3%			
X1.4	0	0	12	37	26	4,18	S	Tinggi
	0%	0%	16,0%	49,3%	34,7%			
X1.5	0	7	7	37	24	4,04	S	Tinggi
	0%	9,3%	9,3%	49,3%	32,0%			

Sumber : Pengolahan Data primer, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan dari 75 responden mendominasi menyatakan setuju bahwa sistem kerja WFH pada PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan tergolong baik. Ini berarti persepsi responden pada sistem kerja WFH pada PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan tergolong tinggi atau sesuai dengan harapan responden.

Pada variabel deskriptif produktivitas karyawan, penilaiannya menggunakan 5 indikator, tabel deskriptif produktivitas karyawan ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Dari Variabel Produktivitas Karyawan

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
X2.1	0	0	8	45	22	4,18	S	Tinggi
	0%	0%	10,7%	60,0%	29,3%			
X2.2	0	1	10	33	31	4,25	S	Tinggi
	0%	1,3%	13,3%	44,0%	41,3%			
X2.3	1	18	24	25	7	3,2	K	Sed

	1,3 %	24,0 %	32,0 %	33,3 %	9,3 %	5	S	ang		0	0	12	37	26			T
X2.4	1	8	14	22	30	3,96	S	Tinggi	X3.3	0 %	0 %	16,0 %	49,3 %	34,7 %	4,18	S	Tinggi
	1,3 %	10,7 %	18,7 %	29,3 %	40,0 %				0	5	21	40	9				
X2.5	1	10	2	52	10	3,80	S	Tinggi	X3.4	0 %	6,7 %	28,0 %	53,3 %	12,0 %	3,71	S	Tinggi
	1,3 %	13,3 %	2,7 %	69,3 %	13,3 %				0	6	7	28	53	12			

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Tabel 4.5 diatas menunjukkan 75 responden mendominasi menyatakan setuju bahwa produktivitas karyawan pada PT. BPD Jatim, Cabang Pamekasan tergolong baik. Ini berarti bahwa persepsi responden pada produktivitas karyawan pada PT. BPD Jatim, Cabang Pamekasan tergolong tinggi atau sesuai dengan harapan responden.

Pada variabel deskriptif kebijakan pemerintah daerah, penilaiannya menggunakan 4 indikator, tabel deskriptif kebijakan pemerintah daerah ditampilkan dibawah ini.

Tabel 4.6  
Tanggapan Responden Dari Variabel Kebijakan Pemerintah Daerah

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
X3.1	0	7	21	30	17	3,76	S	Tinggi
	0 %	9,3 %	28,0 %	40,0 %	22,7 %			
X3.2	1	5	3	46	20	4,05	S	Tinggi
	1,3 %	6,7 %	4,0 %	61,3 %	26,7 %			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan 75 responden mendominasi setuju bahwa kebijakan pemerintah daerah pada PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan tergolong baik. Ini berarti persepsi responden pada kebijakan pemerintah daerah pada PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan tergolong tinggi atau sesuai dengan harapan responden.

Pada variabel deskriptif kinerja laba, penilaiannya menggunakan 5 indikator, tabel deskriptif kinerja laba ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7  
Tanggapan Responden Dari Variabel Kinerja Laba

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y1	0	11	13	42	9	3,65	S	Tinggi
	0 %	14,7 %	17,3 %	56,0 %	12,0 %			
Y2	0	1	17	52	5	3,81	S	Tinggi
	0 %	1,3 %	22,7 %	69,3 %	6,7 %			
Y3	0	1	21	45	8	3,80	S	Tinggi
	0 %	1,3 %	28,0 %	60,0 %	10,7 %			
Y4	0	1	5	65	4	3,96	S	Tinggi
	0 %	1,3 %	6,7 %	86,7 %	5,3 %			
Y5	0	2	7	48	18	4,09	S	Tinggi
	0 %	2,7 %	9,3 %	64,0 %	24,0 %			

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan 75 responden mendominasi menyatakan setuju bahwa kinerja laba pada PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan tergolong baik. Ini berarti persepsi responden pada kinerja laba pada PT. BPD Jatim, Tbk Cabang Pamekasan tergolong tinggi atau sesuai dengan harapan responden.

Pengujian instrumen memakai uji validitas yang bertujuan memperlihatkan seberapa jauh tingkat ketepatan dalam menggunakan alat ukur pada variabel yang hendak diuji.

Uji validitas instrumen memakai perhitungan korelasi antar tiap-tiap item pernyataan menggunakan skor total yang dinamakan rumus korelasi *product moment*. Dalam mengambil keputusan validitas instrumen dilaksanakan melalui perbandingan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan demikian indikator atau pernyataan dikatakan valid, begitupun kebalikannya.

Pengukuran validitas yakni menetapkan besaran  $r_{tabel}$  melalui syarat  $df = N-2$ , ataupun terhadap kasus penelitian ini  $df = 75-2 = 73$ , melalui penggunaan tingkat signifikansi 5% dan didapatkan  $r_{tabel}$  0,227 (lihat di lampiran).

Hasil uji validitas instrumen dengan jelas ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabl 4.8

Rekapitulasi hasil uji validitas instrument

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Sistem Kerja WFH ( $X_1$ )	Q1	0,734	0,227	Valid
	Q2	0,751	0,227	Valid
	Q3	0,607	0,227	Valid
	Q4	0,559	0,227	Valid
	Q5	0,698	0,227	Valid
Produktivitas Karya	Q6	0,628	0,227	Valid
	Q7	0,671	0,227	Valid
	Q8	0,564	0,227	Valid
	Q9	0,845	0,227	Valid

wan ( $X_2$ )	Q10	0,710	0,227	Valid
Kebijakan Pemerintah Daerah ( $X_3$ )	Q11	0,877	0,227	Valid
	Q12	0,813	0,227	Valid
	Q13	0,541	0,227	Valid
	Q14	0,745	0,227	Valid
Kinerja Laba (Y)	Q15	0,639	0,227	Valid
	Q16	0,323	0,227	Valid
	Q17	0,595	0,227	Valid
	Q18	0,275	0,227	Valid
	Q19	0,439	0,227	Valid

Sumber : Hasil

Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2021)

Sesuai dengan tabel 4.8 bisa ditarik kesimpulan bahwa secara menyeluruh item – item instrument penelitian yang terdapat dalam variabel sistem kerja Work From Home ( $X_1$ ), produktivitas karyawan ( $X_2$ ), kebijakan pemerintah daerah ( $X_3$ ), dan kinerja laba (Y) dikatakan valid sebab nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga seluruh item yang terdapat pada instrument penelitian dinyatakan layak diuji berikutnya.

Uji reliabilitas instrumen bertujuan dalam menguji seberapa jauh sebuah alat pengukur bisa diandalkan atau dipercaya. Pengujian tingkat reliabilitas instrumen memakai *Cronbach's Alpha*. Kriteria instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien alphanya di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas dan validitas instrumen dengan rinci ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.9  
Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrument

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Sistem Kerja WFH ( $X_1$ )	0,695	Reliabel
Produktivitas Karyawan ( $X_2$ )	0,709	Reliabel
Kebijakan Pemerintah Daerah ( $X_3$ )	0,744	Reliabel
Kinerja Laba (Y)	0,621	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2021)

Sesuai dengan tabel 4.9 bisa ditarik kesimpulan bahwa secara menyeluruh item-item instrument penelitian yang terdapat dalam variabel sistem kerja WFH ( $X_1$ ), produktivitas karyawan ( $X_2$ ), kebijakan pemerintah daerah ( $X_3$ ), dan kinerja laba ( $Y$ ) dinyatakan reliabel, sebab nilai koefisien alpha cronbach  $> 0,60$ , dengan demikian semua item instrumen penelitian dinyatakan layak untuk pengujian berikutnya.

Tujuan dari uji multikolinearitas yaitu mengetahui apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika nilai tolerance  $> 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , artinya tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Kerja WFH	.434	2.305
	Produktivitas Karyawan	.345	2.898
	Kebijakan Pemerintah Daerah	.347	2.884

a. Dependent Variable: Kinerja Laba  
Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.10 menunjukkan masing-masing variabel dari setiap persamaan memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian, kesimpulannya adalah tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari setiap variabel. Persamaan regresi yang

baik tidak terjadi heteroskedastisitas, namun terjadi homokedastisitas. Metode penentu ada tidaknya gejala heteroskedastisitas melalui uji glejser. Uji glejser melalui cara menghasilkan regresi nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Hasil uji glejser penelitian ini ditampilkan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficient		Std. Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.300	.135		2.222	.029
	Sistem Kerja WFH	-.058	.050	-.202	-1.159	.250
	Produktivitas Karyawan	-.058	.049	-.234	-1.198	.235
	Kebijakan Pemerintah Daerah	.097	.047	.402	2.059	.143

a. Dependent Variable:

RES2

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Sesuai dengan data hasil uji glejser di atas memberikan makna dalam analisis regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut dikarenakan semua variabel independen menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Uji Normalitas bertujuan melihat apakah residual penelitian terdistribusi normal atau tidak. Penggunaan metode pada uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil output dari uji normalitas yaitu.

Tabel 4.12

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters(a,b)	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.27050382
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.049
	Negative		-.082
Kolmogorov-Smirnov Z			.711
Asymp. Sig. (2-tailed)			.694

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai sig = 0,694 = 69,4% > 5%, artinya H<sub>0</sub> diterima. Dengan variabel *unstandardized* terdistribusi normal.

Dari penggunaan model regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi variabel bebas sistem kerja WFH (X<sub>1</sub>), produktivitas karyawan (X<sub>2</sub>), dan kebijakan pemerintah daerah (X<sub>3</sub>) yang bertujuan menerangkan naik turunnya variabel terikat kinerja laba (Y). Rekap dari model dan nilai koefisien regresi ditampilkan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4.13  
Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.938	.257		11.454	.000
Sistem Kerja WFH	-.034	.094	-.057	-2.358	.020
Produktivitas Karyawan	.111	.092	.215	2.200	.030
Kebijakan Pemerintah Daerah	.161	.090	.319	1.786	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Laba

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Tabel 4.13 menunjukkan model regresi linier berganda yang bertujuan melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 2,938 - 0,034X_1 + 0,111X_2 + 0,161X_3$$

Keterangan :

Y: Kinerja Laba

X<sub>1</sub> : Sistem Kerja WFH

X<sub>2</sub> : Produktivitas

Karyawan

X<sub>3</sub> : Kebijakan

Pemerintah Daerah

Atas dasar persamaan regresi di atas, dengan demikian penjelasan dari masing-masing angka pada persamaan tersebut, adalah:

- Konstanta menunjukkan 2,938, artinya apabila tidak ada variabel sistem kerja WFH, produktivitas karyawan dan kebijakan pemerintah daerah, maka nilai kinerja laba sebesar 2,938 satuan
- Koefisien sistem kerja WFH (X<sub>1</sub>) sebesar 0,034 dan bertanda negatif, memperlihatkan sistem kerja WFH memiliki hubungan lawan arah dengan kinerja laba, artinya jika sistem kerja WFH meningkat 1 satuan, sehingga variabel kinerja laba terjadi penurunan 0,034 satuan, adapun diasumsikan variabel bebas lainnya tetap.
- Koefisien produktivitas karyawan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,111 dengan tanda positif, memperlihatkan produktivitas karyawan memiliki hubungan searah dengan kinerja laba, artinya jika ada peningkatan produktivitas karyawan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja laba meningkat 0,111 satuan,

adapun berasumsi variabel bebas lainnya dari model regresi tetap.

- d. Koefisien kebijakan pemerintah daerah ( $X_3$ ) adalah 0,161 dengan tanda positif, memperlihatkan kebijakan pemerintah daerah memiliki hubungan yang searah dengan kinerja laba, artinya jika ada peningkatan kebijakan pemerintah daerah mencapai 1 satuan, sehingga variabel kinerja laba meningkat 0,161 satuan, adapun berasumsi variabel bebas lainnya dari model regresi tetap.

Uji t bertujuan melihat apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak. Atas dasar hasil perhitungan, diperoleh nilai t tabel 1,993 adapun (df) = n-1 = 75-1 sebesar 74 dan taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil output dari SPSS yaitu :

Tabel 4.14  
Hasil Uji t  
**Coefficient(a)**

Model		Unstandardized Coefficient		Std. Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.938	.257		11.454	.000
	Sistem Kerja WFH	-.034	.094	-.057	2.358	.000
	Produktivitas Karyawan	.111	.092	.215	2.200	.000
	Kebijakan Pemerintah Daerah	.161	.090	.319	1.786	.078

a Dependent Variable:

Kinerja Laba

Sumber : Pengolahan data primer 2021

Sesuai dengan hasil pengujian di atas, didapatkan nilai :

- t.hitung pada variabel sistem kerja WFH adalah 2,358 > t.tabel (2,358 > 1,993), signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka  $H_1$  dinyatakan terdapat pengaruh antara sistem kerja WFH terhadap kinerja laba **diterima**.
- t.hitung pada variabel produktivitas karyawan adalah 2,200 > t tabel (2,200 > 1,993), signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka  $H_1$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara produktivitas karyawan terhadap kinerja laba **diterima**.
- t.hitung pada variabel kebijakan pemerintah daerah adalah 1,786 < t tabel (1,786 < 1,993), signifikansi 0,078 > 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka  $H_1$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja laba **ditolak**.

Uji F bertujuan mengetahui adanya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan melihat tabel anova sebagai berikut :

Tabel 4.15  
Hasil Uji F

**ANOVA(b)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.478	3	.493	6.460	.001(a)
Residual	5.415	71	.076		

Tot al	6.89 3	74			
-----------	-----------	----	--	--	--

a Predictors: (Constant), Kebijakan Pemerintah Daerah, Sistem Kerja WFH, Produktivitas Karyawan

b Dependent Variable: Kinerja Laba

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Pada tabel anova menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 6,460$ , dan  $sig = 0,001 < 0,05$  ini berarti variabel independen sistem kerja WFH, produktivitas karyawan dan kebijakan pemerintah daerah secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja laba. Sehingga variabel-variabel independen sistem kerja WFH, produktivitas karyawan dan kebijakan pemerintah daerah mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja laba.

Koefisien determinasi adalah nilai variasi variabel dependen yang diterangkan variabel independennya. Adapun penggunaan koefisien determinasi sebagai pengukuran sejauh apa variabel - variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya. Penentuan nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* seperti ditampilkan tabel 4.16.

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi

**Model Summary(b)**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763(a)	.514	.481	.27616	1.731

a Predictors: (Constant), Kebijakan Pemerintah Daerah, Sistem Kerja WFH, Produktivitas Karyawan

b Dependent Variable: Kinerja Laba

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Hasil perhitungan regresi menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,481. Dengan demikian 48,1% variabel – variabel kinerja laba dapat dijelaskan oleh variabel sistem kerja WFH, produktivitas karyawan dan kebijakan pemerintah daerah, sedangkan sisanya 51,9% diterangkan variabel lainnya diluar penelitian ini.

**Pembahasan**

Sesuai dengan hasil pengujian secara statistik, diketahui ketiga variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengaruh dari ketiga variabel bebas tersebut sifatnya positif, sehingga semakin tinggi sistem kerja WFH, produktivitas karyawan dan kebijakan pemerintah daerah maka kinerja laba yang dihasilkan juga meningkat. Sesuai dengan hasil perhitungan memperoleh nilai t tabel = 1,993 dengan (df) = n-1 = 75-1 sebesar 74 dan taraf signifikansi 5% (0,05). Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

**Pengaruh sistem kerja WFH secara parsial terhadap kinerja laba**

Hasil pengujian dengan cara terpisah sudah memberi bukti adanya pengaruh sistem kerja *Work From Home* pada kinerja laba. Dari hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$

bagu variabel sistem kerja *Work From Home* sebanyak  $2,358 > t$  tabel ( $2,358 > 1,993$ ) dan bernilai negatif yang signifikansina  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil itu bisa diketahui pengujian itu menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , dengan demikian  $H_1$  yang menyebutkan berpengaruh antara sistem kerja *Work From Home* pada kinerja laba **diterima**. Hal tersebut dengan cara statistik memberi bukti bahwa pemberlakuan sistem kerja *work from home* (WFH) berpengaruh terhadap pencapaian kinerja laba cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan saat pandemi covid-19.

Sistem kerja *Work From Home* (WFH) selain memiliki pengaruh positif pun memiliki pengaruh negatif. Sistem kerja *work from home* (WFH) akan membuat karyawan merasa terisolasi. Dengan tidak banyaknya bertatap muka secara langsung membuat perasaan karyawan merasa terisolasi, hal ini akan mengurangi produktivitas kinerja karyawan yang memiliki pengaruh pada kinerja laba perusahaan secara menyeluruh. Terhadap PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan kebijakan WFH memang pada 1 sisi bisa dibidang dapat meminimalisir biaya operasional dan pengeluaran perbankan. Akan tetapi di sisi lainnya hal tersebut pun menjadi penghambat terhadap proses operasional perusahaan yang lama kelamaan dapat berpengaruh terhadap pendapatan yang berkurang.

### **Pengaruh produktivitas karyawan secara parsial terhadap kinerja laba**

Hasil pengujian dengan cara terpisah sudah memberi bukti

adanya pengaruh antara produktivitas karyawan pada kinerja laba. Dengan adanya hasil pengukuran yang sudah dilaksanakan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel produktivitas karyawan senilai  $2,200 > t$  tabel ( $2,200 > 1,993$ ) yang signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasilnya itu, maka bisa dipahami bahwa pengujian itu menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , dengan demikian  $H_1$  menyebutkan bahwa pengaruh antara produktivitas karyawan pada kinerja laba **diterima**. Hal tersebut dengan cara statistik memberi bukti bahwa produktivitas karyawan memiliki pengaruh pada pencapaian kinerja laba cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan selama pandemi covid-19.

Hasil penelitian tersebut selaras terhadap teori menurut Sinungan (2016), jika usaha memiliki produktivitas karyawan yang baik, maka kemampuan dalam memperoleh profit akan mengalami peningkatan. Apabila produktivitas karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka dapat meningkatkan profit usaha lebih baik dalam arti kata produktivitas karyawan mempunyai korelasi positif dengan kinerja laba.

Produktivitas seorang karyawan memengaruhi perkembangan perusahaan tersebut sebab perusahaan bisa semakin mengalami perkembangan jika mempunyai karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi, profesional, dan terampil. Produktivitas karyawan adalah hal terpenting dan merupakan anuan untuk perkembangan ekonomi yang lebih baik. Meningkatnya produktivitas dengan cara menyeluruh dapat meningkatkan pendapatan karyawan dan dengan



cara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mendapatkan laba.

### **Pengaruh kebijakan pemerintah daerah secara parsial terhadap kinerja laba**

Hasil pengujian dengan cara parsial sudah memberi bukti bahwa tidak berpengaruh antara kebijakan pemerintah daerah pada kinerja laba. Dengan adanya hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kebijakan pemerintah daerah senilai  $1,786 < t_{tabel}$  ( $1,786 < 1,993$ ) yang signifikansinya  $0,078 > 0,05$ . Berdasarkan hasilnya itu dipahami bahwa pengujian itu menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$ , dengan demikian  $H_1$  yang menyebutkan berpengaruh antara kebijakan pemerintah daerah pada kinerja laba **ditolak**. Hal tersebut dengan cara statistik memberi bukti bahwa kebijakan pemerintah daerah tidak memiliki pengaruh pada pencapaian kinerja laba cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan selama pandemi covid-19.

Tidak berpengaruhnya kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja laba pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan dikarenakan selama pandemi covid-19 perusahaan tetap melaksanakan pekerjaannya walaupun dari rumah. Salah satunya adalah perusahaan selalu mengingatkan debitur akan kewajiban dalam pembayaran kredit. Sehingga stabilitas keuangan perusahaan tidak mengalami kemerosotan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberlakuan sistem kerja *work from home* (WFH) berpengaruh terhadap pencapaian kinerja laba cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan selama pandemi covid-19.
2. Produktivitas karyawan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja laba cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan selama pandemi covid-19.
3. Kebijakan pemerintah daerah tidak berpengaruh terhadap pencapaian kinerja laba cawu II PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan selama pandemi covid-19.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan sistem kerja *work from home* (WFH), diharapkan karyawan harus tetap fokus. Dengan bekerja secara fokus kinerja karyawan akan tetap stabil dimanapun karyawan bekerja. Sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai laba.
2. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan seharusnya perusahaan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan. Sehingga karyawan tidak merasa terisolasi dengan bekerja dirumah. Perusahaan bisa

memberikan fasilitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dirumah.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sama diharapkan lebih mengembangkan lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja laba perusahaan untuk memperoleh gambaran yang lebih kompleks mengenai keterkaitan variabel dalam penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Salain, Putu Pradiva Putra, Made Santana Putra Adiyadnya dan Putu Agus Eka

Rismawan, 2020, Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid -19, Denpasar Utara, Bali.

Sari, Mardiana Puspa, Wani Fitriah, Ade Putri Kusdina, 2020, Pelatihan Kerja Dan Pengetahuan, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin, Palembang.

Sunariya, M. Ja'far Shiddiq, Putri Raudhatul Itsnaini, 2020, Analisis Dampak Penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) Terhadap Pasar Modal, Palembang.

Kasmiri, Kamal Nurjaman, 2021, Pengaruh Dana Pihak Ketiga

Dan Ekuitas Terhadap Laba Pada Bank Syariah Mandiri Periode 2012-2019, Cianjur.

Helmy, Bachtiar J., Wahyu Arief Santoso, Dwi Widi Hariyanto, 2020, Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Virus Covid 19 (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Operasional PT. Pelindo Daya Sejahtera Surabaya), Surabaya.

Putra, Kresna Chandra, Tedo Aris Pratama, Rionaldo Aureri Linggautama, Sekar Wulan Prasetyaningtyas, 2020, *The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period.* Jakarta.

Crosbie, Tracey and Moore, Jeanne, 2004, *Work-life balance and working from home. Social Policy & Society*, 3(3), 223–233 *Psychology Section, School of Social Sciences, University of Teesside, Middlesbrough, UK.*

Hamzah, Andi. 2008. Kamus Hukum. Citra Umbara, Bandung.

Agustino, Leo. 2008. Dasar - Dasar Kebijakan Publik, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.

- Sjahrir, 1988, Kebijakan Negara  
Konsistensi dan  
Implementasi, LP3ES,  
Jakarta.  
<https://bankjatim.co.id/id/tentang-bankjatim/profi>
- Sutrisno, 2009, Manajemen  
Keuangan Teori, Konsep dan  
Aplikasi, Edisi Pertama,  
Cetakan Ketujuh Penerbit  
Ekonisia, Yogyakarta.
- Munawir. 2012. Analisis Laporan  
Keuangan. Liberty.  
Yogyakarta.
- Sugiyono 2015. Metode Penelitian  
Kombinasi (*Mix Methods*).  
Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2013, Metodologi  
Penelitian Kuantitatif,  
Kualitatif Dan R&D.  
ALFABETA. Bandung.
- Sukirno, Sadono. 2012.  
Makroekonomi Teori  
Pengantar Edisi Ketiga.  
Rajawali Pers. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen  
Sumber Daya Manusia  
(Cetakan ke tujuh). Kencana  
Prenada Media Group.  
Jakarta.
- Kasmir. 2017. Analisis Laporan  
Keuangan. PT Rajagrafindo  
Persada. Jakarta.