

**PENGARUH PENERAPAN WORK FROM HOME, KEDISIPLINAN, BEBAN KERJA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES SURABAYA
SELATAN UNIT HELPDESK PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF WORK FROM HOME, DISCIPLINE, WORK
EXPENSES AND PERSONAL EFFICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
OF PT. TELKOM AKSES SOUTH SURABAYA HELPDESK UNIT IN THE COVID-19
PANDEMIC PERIOD**

Fitrotul Adha¹

Email : fitrotul.adhaa@gmail.com

Dr. Maya Ida Kesumawatie, S.kom, MM²

Email : maya.ida@gmail.com

Dr. Roy Sumaryono, ST, MM³

Email: rsumaryono@gmail.com

1. Mahasiswa PS Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
2. Dosen PS Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
3. Dosen PS Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *Work From Home*, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk pada masa pandemi *Covid-19*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan metode pendekatan kuantitatif yang diolah menggunakan *SPSS*. Penelitian ini menggunakan metode sample yaitu teknik sampling jenuh dengan 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan Dari hasil analisis data ditemukan *Work From Home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dilihat dari besarnya nilai *t*-hitung 4,101 > *t*-tabel = 2,024 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05. Variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai *t*-hitung 2,216 > *t*-tabel = 2,024 dengan tingkat sig.0,034 < 0,05. Pada Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh negatif

dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $-0,103 > t\text{-tabel} = 2,024$ dengan tingkat sig. $0,919 < 0,05$. Variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $2,763 > t\text{-tabel} = 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Work From Home*, *Kedisiplinan*, *Beban Kerja*, dan *Efikasi Diri* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 9,495 > F_{tabel} = 2,50$. Dan uji dominan diperoleh hasil variabel *Work From Home* sebesar 33,9% sehingga menjadi variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk.

Kata kunci : Kinerja, work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to learn and analyze the influence of the application of Work From Home, discipline, workload and self-efficacy on the performance of employees of PT. Telkom Access South Surabaya Helpdesk Unit during the Covid-19 pandemic. The analysis technique used in this study is multiple linear regression with a quantitative approach method processed using SPSS. This study used a sample method, namely saturated sampling technique with 38 respondents. The results showed. From the results of data analysis found that Work From Home has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the magnitude of the t-count value of $4.101 > t\text{-table} = 2.024$ with the sig level. $0,000 < 0.05$. Discipline variable has a positive and significant influence on employee performance, as shown by the magnitude of the t-count value of $2.216 > t\text{-table} = 2.024$ with a level of sig. $0.034 < 0.05$. Workload variable has an influence negative and insignificant towards employee performance, as indicated by the value of the t-count $-0.103 > t\text{-table} = 2.024$ with the sig level. $0.919 < 0.05$. The Self Efficacy variable has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the magnitude of the t-count value of $2.763 > t\text{-table} = 2.024$ with a significance level of $0.009 < 0.05$. So it can be interpreted that the variables Work From Home, Discipline, Workload, and Self-Efficacy have an effect on employee performance simultaneously (simultaneously) have an effect on employee performance. This can be seen from the sig level. $0.000 < 0.05$. While the F test results obtained $F_{count} = 9.495 > F_{table} = 2.50$. And the dominant test results obtained by the Work From Home variable of 33.9% so that it becomes the most dominant variable on the Employee Performance of PT.Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk.

Keywords: Performance, work from home, discipline, workload and efficacy

PEDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan apapun bidangnya memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor penting perusahaan meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan

salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan. Tentunya suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang disiplin dan dapat bekerja secara *efisien* (tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal). Bekerja merupakan salah satu usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan berbagai cara dan berbagai usaha mereka menjalankan profesinya masing-masing setiap harinya. Ada yang pekerjaannya dilakukan di kantor, di lapangan, pabrik dan lain sebagainya.

Demi memenuhi kebutuhan perekonomian yang terus meningkat manusia rela menghadapi berbagai macam rintangan pekerjaan yang mereka alami seperti pada saat pandemi kali ini. Sejak munculnya *Covid-19* di Wuhan pada awal tahun 2020 yang menyerang sebagian masyarakat di berbagai negara. Pemerintah mengeluarkan kebijakan baru yakni menerapkan jaga jarak dan menjauhi kerumunan. Hal ini tentu berdampak pada perusahaan yang harus menerapkan metode bekerja di Rumah atau yang disebut "*Work From Home*" untuk memutus penularan *Covid-19* tersebut. Dengan adanya penerapan *work from home* sebuah perusahaan tentunya khawatir apakah penerapan tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan juga perlu memperhatikan apakah karyawan memiliki kesulitan dan beban kerja dalam proses menyelesaikan pekerjaan apalagi pada masa pandemi *Covid-19* seperti saat ini yang mewajibkan menerapkan *work from home*, tentunya juga dengan mempertahankan kedisiplinan dan juga efikasi diri karyawan.

PT. Telkom Akss merupakan salah satu anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia yang bergerak dibidang bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan yang merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan dan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Yang tentunya harus dapat bekerja dan menghasilkan kinerja sesuai cita-cita perusahaan, hal itu dapat ditinjau dari sumberdaya manusia atau pekerjanya.

Berdasarkan hal tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh penerapan work from home, kedisiplinan beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk. Sehingga penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Penerapan Work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk pada masa pandemi covid-19.”**

Rumusan Masalah

1. Apakah penerapan work from home pada masa pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk?
2. Apakah kedisiplinan pada masa pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk?
3. Apakah beban kerja pada masa pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk?
4. Apakah efikasi diri pada masa pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk?
5. Apakah penerapan work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri pada masa pandemi covid-19 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk?
6. Diantara empat variabel penerapan work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Work From Home

Work from home adalah adanya 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).

Kedisiplinan

Menurut Siswanto dalam Sopian (2016), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar aturan-aturan, tugas, wewenang yang diberikan kepadanya.

Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

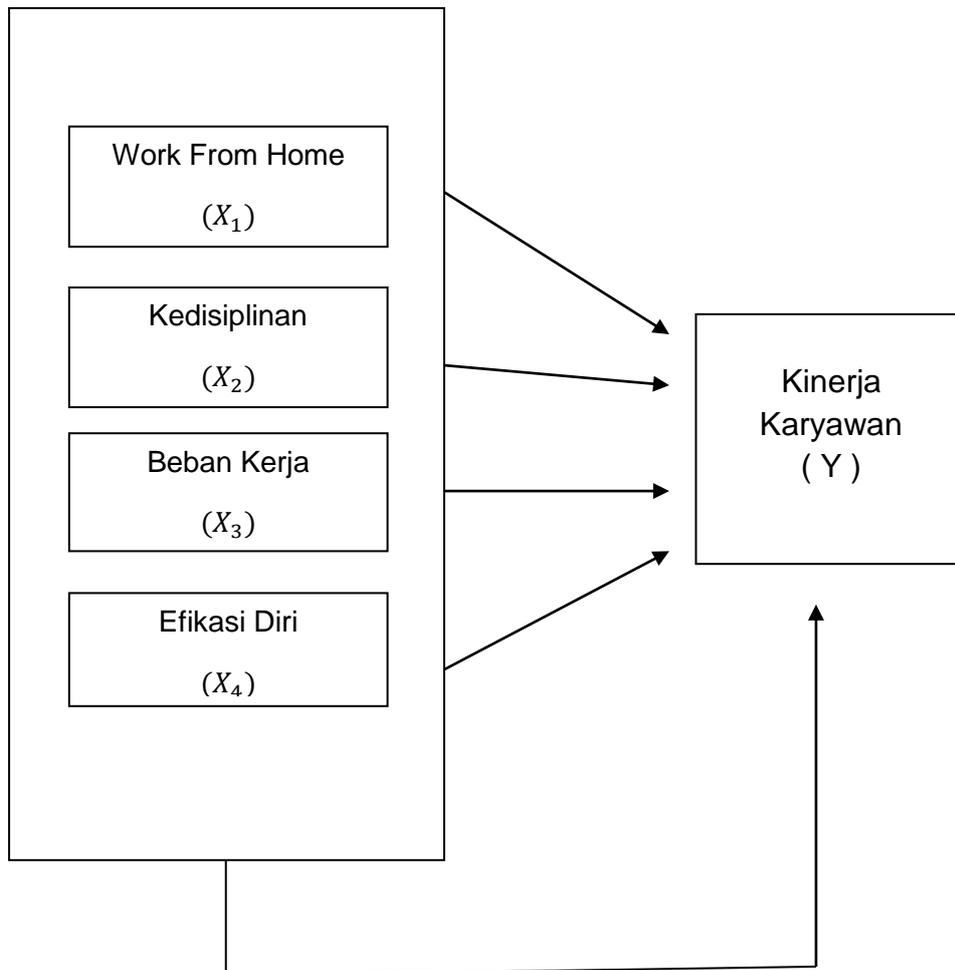
Efikasi Diri

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Kinerja Karyawan

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber data diolah 2020

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh penerapan work from home pada masa pandemicovid-19 terhadap kinerjakaryawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk
- H2 : Ada pengaruh kedisiplinan pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerjakaryawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk
- H3 : Ada pengaruh beban kerja pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk
- H4 : Ada pengaruh efikasi diri pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk

H5 : Ada pengaruh penerapan work from home, kedisiplinan, beban kerja dan efikasi diri pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk

H6 : Dari empat variabel *work from home* adalah variabel yang paling mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan unit helpdesk yang berjumlah 38 orang. Menurut Sugiyono (2017:81)"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik yang diambil dari *nonprobability sampling* adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 38 karyawan.

ANALISIS

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	Item	R _{hitung}	Nilai kritis	Keterangan
Work From Home(X1)				
X.1.1	1	0.955	0.3	Valid
X1.2	2	0.843	0.3	Valid
X1.3	3	0.839	0.3	Valid
X1.4	4	0.897	0.3	Valid
X1.5	5	0.890	0.3	Valid
X1.6	6	0.819	0.3	Valid
Kedisiplinan(X2)				
X2.1	1	0.885	0.3	Valid
X2.2	2	0.861	0.3	Valid
X2.3	3	0.917	0.3	Valid

X2.4	4	0.856	0.3	Valid
X2.5	5	0.877	0.3	Valid
Beban Kerja (X3)				
X3.1	1	0.884	0.3	Valid
X3.2	2	0.960	0.3	Valid
X3.3	3	0.953	0.3	Valid
X3.4	4	0.918	0.3	Valid
X3.5	5	0.853	0.3	Valid
Efikasi Diri (X4)				
X4.1	1	0.933	0,3	Valid
X4.2	2	0.890	0,3	Valid
X4.3	3	0.902	0,3	Valid
X4.4	4	0.882	0,3	Valid
X4.5	5	0.873	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1.1	1	0.846	0,3	Valid
Y1.2	2	0.810	0,3	Valid
Y1.3	3	0.888	0,3	Valid
Y1.4	4	0.792	0,3	Valid
Y1.5	5	0.822	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Work From Home, Kedisiplinan, Beban Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk lebih besar dibanding nilai 0,3. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Realiabilitas

Tabel 2. Uji Realiabilitas

Variabel	Hasil	Nilai kritis	Keterangan
Work From Home (X1)	0,936	0,6	reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,925	0,6	reliabel
Beban Kerja (X3)	0,950	0,6	reliabel
Efikasi Diri (X4)	0,939	0,6	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,6	reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan variabel Work From Home (X1), Kedisiplinan (X2), Beban Kerja (X3), Kedisiplinan (X4) dan Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y) semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas			
Test Statistik	0,108	(> 0,05)	Berdistribusi Normal
Asym Sig	0,200 ^{c,d}	(> 0,05)	
Multikolonieritas			
Work From Home (X1)	1,069	(VIF < 10)	Bebas Multikolonieritas
Kedisiplinan (X2)	1,073	(VIF < 10)	Bebas Multikolonieritas
Beban Kerja (X3)	1,159	(VIF < 10)	Bebas Multikolonieritas
Efikasi Diri (X4)	1,131	(VIF < 10)	
Autokorelasi			
Durbin-Watson	2,068	1,55 – 2,46	Tidak ada Autokorelasi
Uji Heterokedastisitas Plot	Tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y		Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Autokorelasi

Nilai Durbin Watson 2,068 yang artinya DW berada diantara 1,55 s.d 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi sehingga memenuhi syarat dalam pengujian asumsi klasik.

Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari Scatterplot pada gambar 4.2 terlihat bahwa plot yang berbentuk tidak memiliki pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Adjusted R Square
1	.479

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Dari tabel 4.14 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar $0,479 \times 100 = 47,9\%$ hal ini dapat diartikan bahwa Work From Home (X1),Kedisiplinan (X2), Beban Kerja (X3), dan Efikasi Diri (X4) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk(Y). Sebesar 47,9%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>unstandardize d Coefficients (B)</i>	t- hitung	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	2,719	0,839	0,408	Signifikan
Work From Home(X1)	0,339	4,101	0,000	Signifikan
Kedisiplinan (X2)	0,219	2,216	0,034	Signifikan
Beban Kerja (X3)	-0,012	- 0,103	0,919	Signifikan

Efikasi Diri (X4)	0,258	2,763	0,009	Signifikan
R	= 0,731			
R Square	= 0,535			
F hitung	= 9,495			
Sig. F	= 0,000 ^b			
Keterangan:				
- jumlah data	38 Responden			
- Dependen variabel	Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas tabel maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,719 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu Work From Home, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Efikasi Diri dianggap konstan.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,339 memberikan arti bahwa Work From Home (X1) dalam Kinerja Karyawan ada peningkatan sebesar satu persen maka variabel Kedisiplinan (X2) Beban Kerja (X3), dan Efikasi Diri (X4) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,219 memberikan arti bahwa Kedisiplinan (X2) dalam Kinerja Karyawan ada peningkatan sebesar satu persen maka variabel Work From Home (X1) Beban Kerja (X3) dan Efikasi Diri (X4) dianggap konstan.
4. Koefisien regresi (b3) sebesar -0,012 memberikan arti bahwa Beban Kerja (X3) dalam Kinerja Karyawan ada penurunan sebesar satu persen maka variabel Work From Home (X1) Kedisiplinan (X2) dan Efikasi Diri (X4) dianggap konstan.
5. Koefisien regresi (b4) sebesar 0,258 memberikan arti bahwa Efikasi diri (X4) dalam Kinerja Karyawan ada peningkatan sebesar satu persen maka variabel Work From Home (X1), Kedisiplinan (X2) dan Beban Kerja (X3) dianggap konstan.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji T

No.	Variabel Bebas	T _{hitung}	Beta	Sig.
-----	----------------	---------------------	------	------

1	Work From Home (X1)	4,101	0,503	0,000
2	Kedisiplinan (X2)	2,216	0,272	0,034
3	Beban Kerja (X3)	-0,103	-0,013	0,919
4	Efikasi Diri (X4)	2,763	0,349	0,009

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Work From Home memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $4,101 > t\text{-tabel} = 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$
2. Variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $2,216 > t\text{-tabel} = 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$.
3. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $-0,103 > t\text{-tabel} = 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,919 < 0,05$.
4. Variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $2,763 > t\text{-tabel} = 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F

F_{hitung}	Sig.
9,495	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Dari tabel diatas diperoleh analisis bahwa variabel bebas yaitu Work From Home, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Efikasi Diri yang diuji secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan hasil tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 9,495 > F_{tabel} = 2,50$ ($df=33$). jadi hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Dominan

Tabel 8. Uji Dominan

No.	Variabel Bebas	t- hitung	Beta	Sig.
1	Work From Home (X1)	4,101	0,339	0,000
2	Kedisiplinan (X2)	2,216	0,219	0,034
3	Beban Kerja (X3)	-0,103	-0,012	0,919
4	Efikasi Diri (X4)	2,763	0,258	0,009

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Maka dapat disimpulkan bahwa Work From Home (X1) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan

PEMBAHASAN

1. Variabel Work From Home (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y)
2. Variabel Kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y).
3. Variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y).
4. Variabel Efikasi Diri (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y).
5. Variabel Work From Home (X1), Kedisiplinan (X2), Beban Kerja (X3), dan Efikasi Diri (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk (Y).
6. Variabel Independent yang berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Dependent

KESIMPULAN

1. Work From Home, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Work From Home, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

3. Work From Home merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk. Kesimpulan ini berdasarkan nilai thitung dan nilai standardized of coefficients Beta paling besar dibandingkan variabel Kedisiplinan, Beban Kerja dan Efikasi Diri.
4. Beban Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan. Kesimpulan ini berdasarkan nilai thitung dan nilai standardized of coefficients Beta. Dimana Beban Kerja memiliki nilai thitung dan nilai standardized of coefficients Beta paling kecil dibandingkan variabel Work From Home, Kedisiplinan dan Efikasi Diri.

SARAN

1. Bagi PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk
 - a. *Work From Home* merupakan variabel yang berpengaruh lebih dominan, sehingga disarankan untuk lebih diperhatikan indikator-indikator dari work from home karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Beban Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap Kinerja Karyawan, karena semakin meningkatnya beban kerja maka semakin menurun kinerja karyawan sehingga disarankan untuk diminimalkan lagi dan sebaliknya semakin kecil Beban Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Unit Helpdesk.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai ketertarikan sama dengan peneliti, baik secara obyek maupun variabel sebaiknya mengembangkan indikator-indikator penelitian maupun objek sehingga diperoleh cakupan penelitian yang luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M & Rahardja, E. 2017. Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management*. 6(3). ISSN (Online): 2337-3792
- Noviandari, Harwanti dan Jawahirul Kawakib. 2016. dalam jurnal Psikologi. *Teknik Cognitive Restructuring untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa*. Vol. 3
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
Yogyakarta : Gava Media.
- 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*, 13-21.

- Farrell, K. 2017. Working From Home: A Double Edged Sword . *Royal Society Of Medicine*, 1-26
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. "Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja". Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Pratiwi, Elsa Adha, 2018. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum darmayu ponorogo*. Madiun
- Setiawan, Dani . 2016. PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN – JAWA TENGAH – INDONESIA. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Ashal, Rezeky Ana. 2020. *Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan*, Vol. 14, No 2, Hal : 1-2
- Purwanto, Agus. 2020. *Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 29, No 5, Hal 6235 – 6244
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.