

PENGARUH *WORK FROM HOME*, PENGEMBANGAN SDM, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DI PT VASCOMM SOLUSI TEKNOLOGI SIDOARJO

Oleh :

Dian Novianti *), **Dr. Hj. Sri Rahayu, SE., MM *)**, **Dr. Maya Ida Kesumawatie, S.Kom., MM *)**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Vascomm Solusi Teknologi yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi relatif sedikit, dan pendapat ini didukung oleh pendapat Arikunto (2017) yaitu, untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diteliti semua. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel diambil semua dari seluruh populasi yaitu berjumlah 55 orang karyawan. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,030 + 0,195 X_1 + 0,504 X_2 + 0,269 X_3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa *work from home* (X_1), pengembangan SDM (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa *work from home* (X_1), pengembangan SDM (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpegaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo,

ABSTRACT

This study is intended to determine the effect of work from home, HR development, and organizational culture on employee commitment at PT. Vascomm Technology Solutions Sidoarjo. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using statistical analysis tools and producing generalizable conclusions. The population used in this study were

all employees of PT Vascomm Solusi Teknologi, totaling 55 people. The sampling technique is a method or method used to determine the number and members of the sample. Determination of the number of samples using a saturated sample because the population is relatively small, and this opinion is supported by Arikunto's (2017) opinion, namely, to determine the size of the sample if the subject is less than 100, it is better to study all. Because the total population is less than 100, the total number of samples taken from the entire population is 55 employees. The test tool used is multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done, it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling, namely $Y = 0.030 + 0.195 X_1 + 0.504 X_2 + 0.269 X_3$. From the results of the F test, it was found that work from home (X1), HR development (X2) and organizational culture (X3) had a simultaneous effect on organizational commitment (Y) at PT. Vascomm Technology Solutions Sidoarjo. From the results of the t test, it can be seen that work from home (X1), HR development (X2) and organizational culture (X3) have a significant and positive effect on organizational commitment (Y) at PT. Vascomm Technology Solutions Sidoarjo

*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya

***) Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Virus bernama virus corona pertama kali muncul pada Desember 2019. Variasi yang awalnya teridentifikasi di Wuhan, China ini tergolong baru. Karena adanya droplet (tetesan) kecil dari mulut atau hidung orang yang terinfeksi, virus ini menyebar dengan cepat. Seseorang yang terkena virus ini memiliki tingkat kematian yang signifikan. Dengan 10,4 juta infeksi dan lebih dari 507 kematian secara global, virus corona (Bartsch et al, 2020). Dampak pandemi COVID-19 kini dirasakan oleh negara-negara di seluruh dunia. Wabah ini telah menempatkan berbagai sektor, termasuk ekonomi, selain sektor kesehatan. 10.617 orang Indonesia telah tertular virus

tersebut per 8 Januari 2021. (WHO, 2021).

Pembatasan perjalanan, penarikan sosial, peringatan untuk tinggal di rumah, penutupan fasilitas publik dan kontrol ruang publik seperti bisnis dan sekolah hanyalah beberapa langkah yang diambil oleh pemerintah dunia untuk memerangi penyebaran virus ini. Praktek sumber daya manusia di sektor formal Indonesia sangat terpengaruh oleh wabah ini, yang memaksa semua sektor mengatur dan menghentikan kegiatan ekonomi di semua sektor.

Selama epidemi seperti ini, bisnis dan sumber daya manusia bekerja sama lintas sektor untuk menghasilkan keuntungan dan bertahan hidup. Untuk mencapai

tujuan yang benar, bisnis membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan sukses dan efisien. Bisnis harus mengubah budaya organisasi mereka sebagai konsekuensi dari pandemi COVID-19.

Pendekatan mendasar untuk pemecahan masalah dan tindakan yang diterima oleh organisasi, menghasilkan mode mendasar yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan orang-orangnya, dikenal sebagai budaya organisasi (Scheln, 2017:12). Perusahaan harus memikirkan kembali bagaimana sumber daya manusia karyawan dikembangkan dengan cara yang serupa dengan bagaimana sumber daya manusia data dikembangkan. Proses peningkatan kinerja melalui pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, manajemen pengetahuan, pelatihan dan pengembangan, serta pertumbuhan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas pekerja dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia (Rowley dan Jackson, 2003).

Komitmen organisasi harus menjadi prioritas bagi korporasi disamping kedua hal tersebut. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi dan ingin tetap bersama menunjukkan dedikasi kepada anggotanya dan kesiapan untuk memberikan yang terbaik pada departemen yang ditempatinya. Hal ini dikenal dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, memodifikasi budaya dan

komitmen perusahaan untuk lebih memahami dampak kerja dari rumah terhadap peningkatan keterampilan dan bakat karyawan di tempat kerja, maka penulis ingin mengangkat judul **“Pengaruh *Work From Home*, Pengembangan SDM, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo”**.

Rumusan Masalah

Bersumber pada background penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
2. Apakah *work from home* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
3. Apakah pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
5. Variabel bebas manakah diantara *work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan di

PT. Vascomm Solusi Teknologi
Sidoarjo ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Work From Home

Moenir dalam (Munawirsyah, 2017: 47) berpendapat bahwa Fasilitas merupakan sesuatu yang dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan atau untuk mempermudah pekerjaan.

Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM menurut Noe (2014: 185), strategi manajemen yang melibatkan perencanaan dan implementasi program yang konstan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui kesempatan pembelajaran dan pengembangan. Karena keinginan setiap orang untuk pertumbuhan profesional, strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia harus memberi penekanan pada bidang-bidang. a.) Menyusun pengembangan karir dengan bantuan tenaga ahli, b.) Evaluasi kinerja yang bersifat realistis, Objective dan diharapkan, c.) system rangkaian insentif, pelauamam dan dukungan organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Mangkunegara (2011) Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai

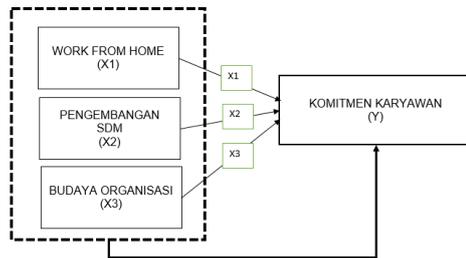
umum, rutinitas, sikap, dan etos kerja anggotanya. Jika budaya perusahaan solid, maka akan mendorong produktivitas dan mendatangkan uang tunai. Mengawasi bagaimana orang berperilaku, bagaimana mereka berpikir, bagaimana mereka bekerja bersama, dan bagaimana mereka menanggapi rangsangan eksternal dimungkinkan oleh pertimbangan ini.

Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Modway, Komitmen karyawan adalah kekuatan relative seseorang dalam menunjukan afiliasinya dengan bisnis. Dengan adanya beberapa indikator diantaranya. Menerima prinsip dan tujuan organisasi, Memiliki keinginan dan kemampuan untuk bekerja sangat keras untuk perusahaan dan keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi

Kerangka Konseptual

Pada Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh bekerja secara WFH, Pengembangan SDM, Budaya organisasi terhadap Komitmen karyawan PT Vascomm solusi teknologi dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang mengaitkan antar variabel. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang dibuat, sebagai berikut:



Sumber : oalahan 2022

Keterangan:

X1: *Work frome home* merupakan variabel Independen

X2: Pengembangan SDM merupakan variabel Independen

X3: Budaya Organisasimerupakan variabel Independen

Y: Komitmen karyawan merupakan variabel dependen

Hipotesis

H1 : *Kerja dari rumah* , pengembangan SDM, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT . Solusi Teknologi Vascomm Sidoarjo

H2 : *Kerja dari rumah* secara parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT . Solusi Teknologi Vascomm Sidoarjo (X2)

H3 :Perkembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan pada PT . Solusi Teknologi Vascomm Sidoarjo (X3)

H4: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan pada PT . Solusi Teknologi Vascomm Sidoarjo

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memakai tipe explanatory study. Dengan melakukan studi what-if, kita ingin mendefinisikan hubungan sebab akibat yang muncul antara variabel yang ada.

“Sugishirono (2006) menyatakan bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dengan variabel yang diteliti.” Ada tiga variabel yang saling terkait, dan hubungan tersebut Cari tahu seberapa besar pengaruhnya terhadap Anda.

Populasi Sampel

Populasi

Populasi penelitian adalah sampel dari apa pun dengan jumlah dan fitur yang telah ditentukan sebelumnya dari mana kesimpulan dapat diturunkan. Semua 55 pekerja yang saat ini bekerja di PT Vascomm Solusi Teknologi dimasukkan dalam populasi penelitian.

Sampel

Sugiyono 2012:118 mengatakan Sampel ialah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki populasi.” Keuntungan ekonomi dari pengambilan sampel adalah lebih terjangkau dan menyajikan hasil yang lebih cepat. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT Vascomm Solusi Teknologi

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah wawancara, angket, dan observasi. Wawancara adalah teknik

pengumpulan data yang mendukung analisis penelitian dengan cara menanyakan langsung kepada partisipan untuk memperoleh data dan informasi.

Sumber dan pengumpulan data

Sumber data

primer adalah data yang berisi informasi tentang variabel-variabel yang diminati yang di dapat dari peneliti untuk tujuan penelitian. Sumber data primer ialah responden individu dan kelompok (Sekaran 2011).

Data sekunder mengacu pada data informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada. Sumber data sekunder ini dapat berupa catatan atau dokumen perusahaan, publikasi pemerintah, media, website, internet atau analisis industri lainnya (Umasekaran 2011).

Pengumpulan data

Peneliti menggunakan survey sebagai cara pengumpulan data. Menurut Arikunto (2006:151) kuesioner ialah Uraian tertulis yang dipakai untuk memperoleh informasi tentang apa yang Anda ketahui dari seorang responden. Sugiyono (2008:199) servei atau angket adalah teknik pengumpulan data, yaitu serangkaian pertanyaan atau tertulis pernyataan yang harus dijawab.

Analisis data

Peneliti menggunakan analisis regresi dalam penelitian ini. Menurut Sunyoto (2007), “analisis regresi merupakan bagian integral dari peramalan.” Tujuan prediksi ini

didasarkan pada data yang diolah secara statistik, kemudian ditarik kesimpulan. Analisis regresi sendiri digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lain atau beberapa variabel lainnya.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mengukur keefektifan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap efektif jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut menunjukkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013:53). Lebih lanjut, Ghazali (2013:52-59) mengemukakan bahwa efektivitas dapat diukur dengan mengkorelasikan skor nomor pertanyaan dengan struktur atau skor pada beberapa variabel.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai variabel atau indikator struktural. Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika tanggapan individu terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh Ghazali, (2013) . Dalam pengujian ini, variabel reliabilitas diukur dengan cronbach's alpha menggunakan uji sig (menggunakan $>0,70$).

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang menguji apakah data sesuai dengan hipotesis klasik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heterogenitas.

Uji Normalitas

“Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dari metode regresi berdistribusi normal, Ghazali (2011: 177)”. Plot data normal atau mendekati normal untuk melihat apakah data tersebut terdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi varians residual untuk setiap pengamatan. Apabila varians dari residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, hal itu disebut varians variabel (Gozali 2006). Ada berbagai metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Salah satunya adalah menguji scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan residual.

1. Distribusi tidak merata jika memiliki pola tertentu (bergelombang, pertama lebar, lalu sempit, dll.)
2. Jika tidak ada pola yang jelas ketika titik-titik didistribusikan di atas dan di bawah sumbu Y nol, tidak ada varians variabel.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat *hubungan* linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas dalam model regresi. “Tujuan dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel. “Penulis Ghazali,

2011. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan menghitung faktor inflasi toleransi dan varians (VIF).

Regresi Linier berganda

Pada dasarnya, analisis regresi adalah studi tentang ketergantungan variabel dependen (marginal) pada satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/independen) untuk memperkirakan atau menghitung kemiringan rata-rata populasi variabel dependen berdasarkan nilai yang diketahui. Variabel independen. Digunakan untuk menggambarkan pola hubungan fungsional atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut. (Sujana 2005:347) Berikut adalah persamaan regresi berganda:

$$X_2 = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen

a = Konstanta

X₁ = WFH

X₂ = Pengembangan

X₃ = Budaya

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi dari variabel X₁, X₂, X₃

e = Kesalahan Prediksi

Pengujian hipotesis

Uji T (pengujian parsial)

Pengujian ini dirancang untuk menguji tingkat kepentingan masing-masing variabel independen relatif terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi (p-value) hasil lebih kecil dari 0,05, maka H₀ atau =

5% dapat ditolak dan variabel independen memiliki hubungan statistik dengan variabel dependen.

Uji F (pengujian simultan)

Ghozali 2005:84 menyatakan bahwa tes dirancang untuk (secara simultan) menentukan sejauh mana suatu Variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Dasar kinerja adalah penggunaan serangkaian probabilitas kunci, yaitu:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika probabilitas signifikan di atas 0,05
2. Ho ditolak dan Ha diterima jika probabilitas signifikan < 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur kemampuan model untuk menjelaskan evolusi variabel kontrol. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. Ghozali (2011: 97).

4. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

(1). Pengaruh WFH secara parsial terhadap komitmen organisasi .

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu *Work From Home* (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo, terbukti dengan nilai $F_{hitung} (26,711) > F_{tabel} (2,79)$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika *Work From Home* (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) semakin tinggi maka Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin tinggi juga, sebaliknya jika *Work From Home* (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) semakin rendah maka Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin rendah juga

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda sebesar 0,588 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika (*Work From Home* (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3)) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo sebesar 58,8 %, sedangkan sisanya sebesar 41,2 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

(2).Pengaruh Pengembangan SDM (X2) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial *Work From Home* (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo dengan nilai $t_{hitung} (2,269) > t_{tabel} (2,0076)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa *Work From Home* mampu dilaksanakan dan diterapkan dengan baik memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo. Jika pelaksanaan *Work From Home* semakin baik maka Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika pelaksanaan *Work From Home* semakin kurang baik maka Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin rendah.

(3). Pengaruh Pengembangan SDM (X₂) Secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Pengembangan SDM (X₂) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo dengan nilai $t_{hitung} (3,514) > t_{tabel} (2,0076)$. Hal ini dapat diartikan bahwa Pengembangan SDM mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo. Jika pelaksanaan Pengembangan SDM semakin baik maka Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Pengembangan SDM semakin kurang baik maka Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin rendah.

(4). Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) Secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) .

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo dengan nilai $t_{hitung} (2,084) > t_{tabel} (2,0076)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo. Jika Budaya Organisasi semakin tinggi maka Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Budaya Organisasi semakin rendah maka Komitmen Organisasi di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo akan semakin rendah

(5). Pengaruh Dominan .Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo adalah Pengembangan SDM (X₂). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pengembangan SDM (X₂) sebesar 0,442 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu *Work From Home* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₃)

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work From Home* (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo, dengan nilai F_{hitung} (26,711) > F_{tabel} (2,79)
2. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo, dengan nilai t_{hitung} (2,269) > t_{tabel} (2,0076).
3. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa budaya kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo, dengan nilai t_{hitung} (3,514) > t_{tabel} (2,0076)
4. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo, dengan nilai t_{hitung} (2,084) > t_{tabel} (2,0076).
5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo adalah Pengembangan SDM (X_2). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pengembangan SDM (X_2) sebesar 0,442 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel bebas lainnya yaitu *Work From Home* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3)

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo memperhatikan dan memperbaiki *tools* atau platfrom untuk digunakan karyawan selama bekerja dengan sistem *work from home*
2. Diharapkan kepada karyawan yang kurang pengalaman agar selama *work from home* mau bertanya via phone kepada karyawan yang lebih pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Diharapkan kepada pihak PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo agar mampu mendorong karyawan untuk lebih agresif dan kompetitif menjalankan budaya organisasi dengan sebaik-baiknya
4. Diharapkan kepada karyawan PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo agar lebih kuat mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo, agar mempertimbangkan faktor lain selain *work from home*, pengembangan SDM, budaya organisasi, dan komitmen organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Sunyoto. 2007. *Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL 2000*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anggraeni dkk. 2018. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Mirai Manajemen. Volume 3 No. 1, 150-163.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Diener, E. D. (2000). Subjective well-being. *The science of happiness and a proposal for a National index*. American Psychologist, 55(1), 25-46.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mardalis, 2007, *Metode penelitian – Suatu Pendekatan Roposal*, Jakarta, Bumi aksara
- Moekijat.2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung:Pionir Jaya. Munawirsyah, Isnan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah*

- Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah,
Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sudjana, Nana. 2000. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Sikula, A. E. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan. Jakarta. Gramedia Pustaka.
- St.Vembriarto. (1981). *Pengantar Pengajaran Modul*. Yogyakarta: Paramita.
- Sudjana, 1996, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Peneliti*, Bandung: Tarsito.
- Sudjana, Nana, 1996, *Cara Belajar Siswa Aktif dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.
- Kabbashi, N. A., Alharbi, A. A., & Alkahtani, S. A. (2020). *Dampak pandemi COVID-19 pada praktik manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Internasional Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 10(6), 443-447.
- Puziah, S., & Suwardi, D. (2020). *Dampak pandemi COVID-19 pada praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 81-88.
- Chen, H., & Yang, Y. (2020). *The impact of remote work on employee commitment during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Human Resource Management Research*, 10(2), 49-55.
- Allen, J., Burns, N., Garrett, L., Haass, R. N., Ikenberry, G. J., Mahubani, K., ... & Schake, K. (2020). *How The World Will Look After The Coronavirus Pandemic*. *Foreign Policy*, 20.
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). *Leadership Matters In Crisis-*

- Induced Digital Transformation: How To Lead Service Employees Effectively During The COVID-19 Pandemic. *Journal of Service Management*.
- Block, P. (2016). *The empowered manager: Positive political skills at work*. John Wiley & Sons.
- Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., & Wardman, J. K. (2020). Resilience In The Face of Uncertainty: Early Lessons from The COVID-19 Pandemic. *Journal of Risk Research*, 1-8.
- Crawford, E. R., Rich, B. L., Buckman, B., & Bergeron, J. (2014). The Antecedents and Drivers of Employee Engagement. *Employee engagement in theory and practice*, 44(6), 57-81.
- Donthu, N., & Gustafsson, A. (2020). Effects Of COVID-19 On Business and Research. *Journal of business research*, 117, 284.
- Dzigbede, K., Gehl, S. B., & Willoughby, K. (2020). Disaster Resiliency of US Local Governments: Insights to Strengthen Local Response and Recovery from The COVID-19 Pandemic. *Public Administration Review*.
- Erasmus, B. J., Grobler, A., & Van Niekerk, M. (2015). Employee Retention in A Higher Education Institution: An Organisational Development Perspective. *Progressio*, 37(2), 33-63.
- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Prekonomian Indonesia. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146-153.
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and Changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427-437.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships Between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Komalasari, R. (2020). Manfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi di Masa Pandemi

- Covid 19. *TEMATIK*, 7(1), 38-50. Mahmud, M. S., Talukder, M. U., & Rahman, S. M. (2020). Does 'Fear of COVID-19' trigger Future Career Anxiety? An Empirical Investigation Considering Depression from COVID-19 as A Mediator. *The International Journal of Social Psychiatry*.
- Mardalis, (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif (XXVII)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi COVID-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Oldekop, J. A., Horner, R., Hulme, D., Adhikari, R., Agarwal, B., Alford, M., ... & Bebbington, A. J. (2020). COVID-19 and The Case for Global Development. *World Development*, 134, 105044.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100.
- Riyanto, S. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 167-174.
- Rosyanti, L., & Hadi, I. (2020). Dampak Psikologis dalam Memberikan Perawatan dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-19 pada Tenaga Profesional Kesehatan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 12(1), 107-130.
- Sasangka, I., & Zulkarnaen, W. (2019). Pengembangan Model Seleksi Dalam Upaya Membentuk Integritas & Independensi Anggota Kpu Kabupaten/Kota. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 95-115.
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/101>
- Simon, L. S., Judge, T. A., & Halvorsen-Ganepola, M. D. (2010). In Good Company? A Multi-Study, Multi-Level Investigation of The Effects of Coworker Relationships on Employee Well-Being.

- Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 534-546.
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible Employment Relationships and Careers in Times of The COVID-19 Pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119(6).
- Stranks, J. (2005). *Stress at work*. Routledge.
- Sumarni, Y. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 46-58.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1-18.
- Wang, J., Hutchins, H. M., & Garavan, T. N. (2009). *Exploring The Strategic Role of Human Resource Development In Organizational Crisis Management*. *Human Resource Development Review*, 8(1), 22-53.
- Whitford, T., & Moss, S. A. (2009). *Transformational Leadership in Distributed Work Groups: The Moderating Role of Follower Regulatory Focus and Goal Orientation*. *Communication Research*, 36(6), 810-837.
- World Health Organization, (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19)," vol. 94, 1–2, 2020.
- Zulkarnaen, W., et al. (2020). *Comparative Study of Tax Policy Related to COVID-19 in ASEAN Countries*. *International Journal of TEST Engineering & Management*. 83(2),6519-6528.
<https://testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/8548>

Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika

Dian Novianti

17211277