

ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan)

Haekhal Arif Krisna Aji, Eisha Lataruva¹

**Email:
haikal.arif21@gmail.com**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas
Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone:
+622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work from home on employee performance at the Pekalongan City Pratama Tax Office and analyze the effect of work from home on employee performance with the work environment as a moderating variabel at the Pekalongan City Pratama Tax Office. The population selected in this study were all employees of the Pekalongan City Pratama Tax Office who carry out work from home or work from home.

Methods of data collection is done by using a questionnaire to 70 employees. The measurement in the questionnaire uses a five-point Likert scale. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination test, F test, t test, and absolute difference value test to determine the mediation effect.

The results showed that the work from home variable had a positive and significant effect on employee performance. In addition, research shows that work environment variables can moderate and strengthen the effect of work from home on employee performance.

Keywords: work from home, employee performance, work environment

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, terdapat beberapa faktor terpenting yang tidak dapat dilepaskan salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2002), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha dimana sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Pengembangan SDM oleh perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, recruitment, perubahan sistem, kesempatan, penghargaan. Pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengkaji dan menganalisis potensi karyawannya sehingga dapat mengembangkan keterampilannya secara tepat. Dalam hal ini, strategi yang akan dibahas lebih mendalam yaitu strategi perubahan sistem. Strategi ini menuntut perusahaan agar lebih peka terhadap faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja baik perusahaan maupun karyawan.

Perusahaan dapat membentuk suatu sistem kerja berdasarkan kemampuan perusahaan maupun berdasarkan situasi yang mendesak. Saat ini, di dunia bahkan di Indonesia sedang dilanda pandemi covid-19. Pandemi ini secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan sejumlah masalah diberbagai sektor kehidupan salah satunya sektor perekonomian. Pemerintah dituntut untuk dapat menetapkan sejumlah kebijakan sebagai upaya dalam membatasi ruang penyebaran virus ini. Istilah *work from home* atau bekerja dari rumah merupakan sistem kerja yang dipilih dan ditetapkan oleh pemerintah yang diharapkan dapat mengurangi jarak social, jarak fisik, dan kerumunan orang yang dapat memperluas penyebaran virus covid-19.

Hubungan antara *work from home* dengan kinerja karyawan mengidentifikasi adanya *research gap* berdasarkan penelitian terdahulu

Work From Home berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

1 Agus Purwanto (2020) “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19” Work from home memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dianggap sebagai aturan kerja yang paling efektif untuk memastikan operasional perusahaan tetap berjalan yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan agar tetap bekerja

2 Oswar Mungkasa (2020) “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19”. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif work from home terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya pendapat responden yang menyatakan adanya peningkatan produktivitas karyawan karena keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan.

3 Rezeky Ana Ashal (2020) “Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”. Ditemukan pengaruh tidak langsung work from home terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dengan adanya peningkatan rasa kesetiaan dan integritas pegawai yang mendorong semangat kinerja individu karena work from home dianggap lebih menyenangkan dan menenangkan

4 Ricardo Manarintar Simarmata (2020) “Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Politeknik Negeri Ambon

Work From Home berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan

1 Duta Mustajab, dkk (2020) “Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity”. Work From Home memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana ditemukan bahwa produktivitas sebagian besar karyawan yang bekerja dari rumah menurun. Dalam perspektif gender, karyawan wanita memiliki produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan laki-laki dikarenakan adanya gangguan rumah tangga dan tuntutan multitasking

2 Mahammad Shahid (2020) “Work From Home During Covid 19: Employees Perception And Experiences”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden tidak nyaman saat bekerja dari rumah karena tidak memiliki lingkungan yang mendukung untuk bekerja dari rumah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa work from home berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan

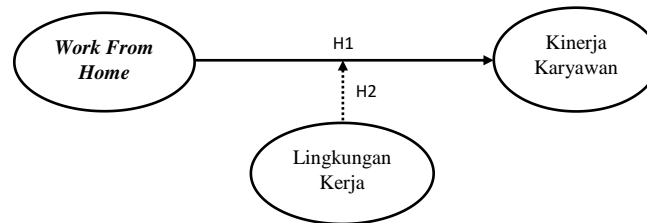
3 Muhammad Fajar Wahyudi Rahman, Anang Kistyanto, dan Jun Surjanti (2020) “Flexible Work Arrangements In Covid-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior”. Pengaturan kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada saat pandemic. Penelitian ini telah memberikan pemahaman penting tentang peran perilaku kerja inovatif sebagai mediator pengaturan kerja fleksibel sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* yang ada serta adanya indikasi permasalahan *work from home* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating**”.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2020.

Hipotesis ialah sebuah pernyataan sederhana yang diperoleh dari landasan teori penelitian terdahulu dalam telaah pustaka, dan disertakan pula jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti nantinya. Oleh karena itu, sebuah hipotesis tidak akan muncul secara tiba-tiba. Hipotesis tersebut didapat melalui proses perumusan dan didukung dengan teori atau referensi dari penelitian – penelitian terdahulu. Berikut adalah hipotesis dari masalah yang akan diteliti mendatang:

H1: *Work From Home* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan positif *work from home* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Rezeky Ana Ashal (2020) menemukan bahwa *work from home* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. *Work from home* meningkatkan rasa kesetiaan dan integritas aparatur sipil negara yang secara tidak langsung meningkatkan semangat kerja individu karena bekerja dari rumah dirasa lebih menyenangkan dan lebih menenangkan bagi karyawan yang biasanya memiliki rutinitas harus beraktivitas pagi dan pulang ke rumah disore hari atau malam hari.

Hasil sependapat juga ditemukan pada penelitian Oswar Mungkasa (2020) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif *work from home* terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya pendapat responden yang menyatakan adanya peningkatan produktivitas karyawan karena keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan. Dengan bebasnya waktu bekerja, karyawan tidak perlu terpaku pada aturan perusahaan mengenai jam bekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan berkurangnya gangguan yang terdapat di kantor seperti gangguan dari rekan kerja maupun tekanan pengawasan dari atasan yang dapat mengganggu fokus bekerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan Duta Mustajab (2020) menunjukkan hasil yang berbeda dimana *work from home* berpengaruh negatif terhadap kinerja dimana produktivitas sebagian karyawan yang bekerja dari rumah menurun, hal ini disebabkan kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer, jaringan internet, dan berbagai gangguan lain seperti perasaan jenuh karena berada di lingkungan yang sama.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *work from home* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dimana dengan adanya keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan yang diterima saat bekerja di rumah dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan kerja Sebagai Variabel Moderating

Adanya pelaksanaan *work from home* membuat lokasi atau tempat bekerja menjadi berubah dimana suasana dan lingkungan kerja karyawan menjadi berubah pula. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya dipengaruhi oleh adanya kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang baik pula, berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang buruk maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nicholas Bloom (2014) dalam Harvard Business Review yang menyampaikan bahwa *work from home* atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas karyawan dimana karyawan memiliki fleksibilitas yang tinggi dan tekanan yang rendah dengan adanya suasana yang tenang dan nyaman di rumah. Lebih lanjut, Nicholas Bloom (2020) menyatakan bahwa implementasi *work from home* dimasa pandemi dalam mencapai produktivitas karyawan dapat diindikasikan melalui sejumlah faktor, salah satunya yaitu karyawan harus memiliki ruang kerja pribadi di rumah. Sebuah studi yang dilakukan oleh Stanford (2020) terhadap 16.000 pekerja selama 9 bulan menunjukkan bahwa *work from home* meningkatkan produktivitas sebesar 13%. Peningkatan kinerja ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya waktu kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman. Sehingga disimpulkan bahwa karyawan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman saat dirumah dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada saat pelaksanaan *work from home*. Berdasarkan penjelasan diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan positif *work from home* terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yang digunakan, yaitu menggunakan variabel dependen, variabel independen, dan variabel moderating.

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah *work from home*.

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas yang akan diteliti sesuai dengan permasalahan pada penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*Variabel Dependent*) adalah kinerja karyawan.

c. Variabel Moderator (*Moderating Variabel*)

Variabel moderating merupakan variabel yang secara teoritis dapat memperkuat atau memperlemah suatu hubungan secara langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderator (*moderating*) adalah lingkungan kerja.

Data dan Sampel

Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif yang merupakan Bila dilihat dari sumber datanya, maka sumber data yang digunakan terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini jawaban responden dalam wawancara dan pengisian kuesioner mengenai *work from home*, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja merupakan sumber data primer penelitian. Hasil dari wawancara dan pengisian kuisisioner dilakukan secara langsung kepada sejumlah responden dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan. . Data sekunder yang digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Banyaknya karyawan yang melaksanakan *work from home* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan sebanyak 70 karyawan.

Metode Analisis

Setelah melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya memasuki tahap pengolahan dan analisis data penelitian. Analisis data dimaksudkan untuk memproses sebuah data menjadi informasi sehingga dapat mudah dipahami dan diharapkan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan penelitian. Metode yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Analisis angka indeks digunakan untuk mengetahui persepsi dari jawaban responden mengenai kinerja karyawan, *work from home*, dan lingkungan kerja. Teknik skoring dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor minimal 1 dan maksimal 5. Rumus untuk memperhitungkan indeks jawaban responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Keterangan :

%F1 : Frekuensi responden yang jawab 1

%F2 : Frekuensi responden yang jawab 2

%F3 : Frekuensi responden yang jawab 3

%F4 : Frekuensi responden yang jawab 4

%F5 : Frekuensi responden yang jawab 5

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Metode yang digunakan untuk pengolahan data adalah :

1. Editing
2. Coding
3. Tabulasi
4. Verifikasi

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dengan rumus Cronbach's Alpha (α). Menurut Eisingerich dan Rubera (2010: 27) nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha minimum adalah 0,70. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, maka kuesioner atau angket dapat dikatakan reliabel atau konsisten, dan sebaliknya.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistica Package for Social Science* (SPSS) dengan rumus One-Sample Kolomogorov-Smirnov yang menyatakan apabila nilai signifikan (sig) $> 0,05$ maka variabel dapat dikatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan program *Statistica Package for Social Science* (SPSS) dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya.

Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas menggunakan program *Statistica Package for Social Science* (SPSS) dengan Uji Park. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini apabila nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas, dan sebaliknya.

Uji hipotesis diolah dengan uji statistik t, maka perlu dirumuskan hipotesis penelitian menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 |X_1 - X_2| + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α = Nilai Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Independen (*Work From Home*)

X_2 = Variabel Moderating (Lingkungan Kerja)

$X_1 - X_2$ = Nilai Mutlak Selisih antara X_1 dan X_2

ϵ = Error

Menurut Ghozali (2013:229), untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik *t*, nilai statistik *F* dan nilai koefisien determinasi. Dengan demikian untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji *t*.

Uji *F* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *F* hitung dengan *F* table pada tingkat kepercayaan 90% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n - k - 1)$, dimana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \beta = 0$, berarti semua variabel independen tidak terpengaruh secara stimulant terhadap semua variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, berarti semua variabel independen berpengaruh secara stimulant terhadap semua variabel dependen.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

a) Jika *F* hitung > *F* table maka H_0 ditolak

Artinya secara statistik, data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel (*Y*).

b) Jika *F* hitung < *F* table maka H_0 diterima.

Artinya secara statistik, data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1 dan X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (*Y*).

Selain itu uji *F* dapat juga dilihat dari besarnya probabilitas value (*p* value) dibandingkan dengan 0,1 (taraf signifikansi $\alpha = 10\%$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

a) Jika *p* value < 0,1 maka H_0 ditolak.

b) Jika *p* value > 0,1 maka H_0 diterima.

Dengan tingkatan signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 10% atau 0,1 maka hasil uji *F* dapat dihitung dengan bantuan SPSS pada table ANOVA.

Uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji *t* dilakukan dengan membandingkan antara *t* hitung dengan *t* table. Untuk mengetahui nilai *t* table ditentukan dengan tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan $df = (n - k + 1)$ dimana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel. Kriteria yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

2. $H_a : b_1 > 0$

Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen. Sedangkan kriteria pengujian adalah :

a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

b. Distribusi *t* dengan derajat kebebasan (*n*)

c. Apabila *t* hitung > *t* table maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Apabila *t* hitung < *t* table maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Deskriptif Objek Penelitian

KPP Pratama Kota Pekalongan adalah instansi yang diawasi kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa tengah I Semarang yang beralamat di Jalan Merdeka No. 9, 51117, Pekalongan. Pada awal berdirinya kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan masih berbentuk Kantor Dinas Luar Tingkat I yang beralamat di Jalan Kepodang Nomor IA Pekalongan. Pada tanggal 1 April 1989 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 276/KMK/011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Inspeksi Pajak Pekalongan dan Fungsinya dinaikan menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pekalongan Tipe B dengan wilayah kerjanya adalah Kabupaten Batang, Kota Pekalongan, Kabupaten Pekalongan dan

Kabupaten Pemalang. Sejak bulan November 2007, Kantor Pelayanan Pajak Pekalongan Tipe B diubah menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekalongan dengan wilayah kerjanya adalah Kota Pekalongan, Kabupaten Pekalongan, dan Kabupaten Pemalang.

Visi KPP Pratama Kota Pekalongan

“Menjadi institusi pemerintahan penghimpunan pajak negara yang terbaik di wilayah Asia. Tenggara serta memegang nilai – nilai Kementerian Keuangan diantaranya: Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan”.

Misi KPP Pratama Kota Pekalongan

1. Menghimpun penerimaan pajak yang optimal
2. Menerapkan standar pelayanan prima kepada seluruh pihak yang berkepentingan
3. Menyediakan sarana dan prasarana terbaik
4. Membangun budaya karya sesuai nilai – nilai Kementerian Keuangan

Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dari KPP Pratama Kota Pekalongan sebanyak 70 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini pengelompokan responden menurut umur, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 29	8	11,4
2	30 – 39	21	30
3	40 – 49	31	44,3
4	50 – 59	10	14,3
Jumlah		70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Karakteristik responden berdasarkan umur disajikan dalam tabel :

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	42	60
2	Perempuan	28	40
		70	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan dalam Tabel :

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Account Representant (AR)	25	35,75
2	Fungsional Pemeriksa	20	27,5
3	Pelaksana	15	21,45
4	Kepala seksi	6	8,58
5	Staf	1	1,43
6	Bendahara	1	1,43
7	Auditor	1	1,43
8	Kasi PDI	1	1,43
		70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam Tabel :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 5 tahun	6	8,6
2	6 – 10 tahun	6	8,6
3	11 – 15 tahun	14	20
4	16 – 20 tahun	4	5,7
5	21 - 25 tahun	26	37,1
6	26 – 30 tahun	14	20
Jumlah		70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel :

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA / SLTA	2	2,86
2	D – I	6	8,58
3	D – III	10	14,3
4	S – I	26	51,4
5	S – II	16	22,9
		70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Analisis Angka Indeks

Melihat persepsi responden secara jelas terhadap variabel-variabel yang diteliti kepada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan. Kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian didasarkan pada nilai indeks (rata-rata), yang kemudian dikategorikan dalam rentang nilai/skor berdasarkan rumus *Three-Box Method* sebagai berikut :

$$\text{Batas Atas} = \frac{\%F \times 5}{5} = \frac{100\% \times 5}{5} = 100\%$$

$$\text{Batas Bawah} = \frac{\%F \times 1}{5} = \frac{100\% \times 1}{5} = 20\%$$

Penghitungan angka indeks menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*), maka nilai indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 20% sampai dengan 100% dengan rentang sebesar 80% yang dibagi dalam tiga interval dengan rentang 26,7%. Maka kelompok nilai indeks yang digunakan sebagai interpretasi data adalah sebagai berikut:

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden dengan jawaban skor 1 pada kuesioner

F2 = Frekuensi responden dengan jawaban skor 2 pada kuesioner

F3 = Frekuensi responden dengan jawaban skor 3 pada kuesioner

F4 = Frekuensi responden dengan jawaban skor 4 pada kuesioner

F5 = Frekuensi responden dengan jawaban skor 5 pada kuesioner

Variabel *work from home* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah pertanyaan. Penilaian dilakukan atas dasar jawaban dari responden dengan menggunakan skala likert rentang 1-5. Selanjutnya hasil jawaban setiap responden atas variabel *work from home* dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Nilai Indeks Variabel Work From Home

Item	%Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	0	0	3	27	40	452,1	90,42	Tinggi
	0	0	4,2	38,5	57,1			
X1.2	0	0	0	33	37	452,4	90,48	Tinggi
	0	0	0	47,1	52,8			
X1.3	0	0	2	26	42	456,8	91,36	Tinggi
	0	0	2,8	37,1	60			
Jumlah						1361,3	272,18	Tinggi
Rata-rata						453,7	90,7	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 6, dapat dilihat bahwa variabel *work from home* memiliki nilai indeks sebesar 90,7. Hal ini berarti menunjukkan persepsi jawaban dari responden yang diberikan terhadap variabel *work from home* termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 buah pertanyaan. Penilaian dilakukan atas dasar jawaban dari responden dengan menggunakan skala likert rentang 1-5. Selanjutnya hasil jawaban setiap responden atas variabel lingkungan kerja dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Nilai Indeks Variabel Lingkungan Kerja

Item	%Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
X2.1	0	2	9	20	39	436.9	87.38	Tinggi
	0	2.8	12.8	28.6	55.7			
X2.2	0	0	8	25	37	441	88.2	Tinggi
	0	0	11.4	35.7	52.8			
X2.3	0	0	6	22	42	451.4	90.28	Tinggi
	0	0	8.6	31.4	60			
Jumlah						1329,3	265,8	Tinggi
Rata-rata						443,1	88,62	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 7, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai indeks sebesar 88,62. Hal ini berarti menunjukkan persepsi jawaban dari responden yang diberikan terhadap variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 buah pertanyaan. Penilaian dilakukan atas dasar jawaban dari responden dengan menggunakan skala likert rentang 1-5. Selanjutnya hasil jawaban setiap responden atas variabel kinerja karyawan dalam tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Nilai Indeks Variabel Kinerja Karyawan

Item	%Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y.1	0	0	2	24	44	454.6	90.9	Tinggi
	0	0	2.8	34.3	62.8			
Y.2	0	0	3	24	43	456.8	91.36	Tinggi
	0	0	4.2	34.3	61.4			
Y.3	0	0	1	18	51	471	94.2	Tinggi
	0	0	1.4	25.7	72.8			
Y.4	0	0	2	18	50	468.2	93.64	Tinggi
	0	0	2.8	25.7	71.4			
Y.5	0	0	1	17	52	472.4	94.48	Tinggi
	0	0	1.4	24.3	74.2			
Jumlah						2323	464,5	Tinggi
Rata-rata						774,3	92,9	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 8, dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai indeks sebesar 92,9. Hal ini berarti menunjukkan persepsi jawaban dari responden yang diberikan terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

Pengujian Instrumen

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

No.	Variabel	Syarat Minimal Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Work From Home (X1)</i>	>0,70	0,765	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	>0,70	0,834	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	>0,70	0,878	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel di atas bisa disimpulkan bahwa variabel – variabel yang di ujikan dalam uji reliabilitas lebih dari standar pengujian Cronbach’ Alpha >0,70. Hal ini membuktikan bahwa variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel dan layak dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Data Penelitian

No.	Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	<i>Work From Home (X1)</i>	X1.1	0,235	0,668	Valid
		X1.2	0,235	0,701	Valid
		X1.3	0,235	0,794	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,235	0,848	Valid
		X2.2	0,235	0,900	Valid
		X2.3	0,235	0,869	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,235	0,799	Valid
		Y2	0,235	0,798	Valid
		Y3	0,235	0,791	Valid
		Y4	0,235	0,850	Valid
		Y5	0,235	0,880	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji validitas pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mempunyai nilai r hitung > 0,235. Hal ini dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (constant)		
<i>Work From Home</i>	.739	1.353
Lingkungan Kerja	.739	1.353

Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model ini.

Tabel 12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1. (constant)	.000
Work From Home	.846
Lingkungan Kerja	.864

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai dari signifikansi >0,5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model Uji Spearman.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program *Statistica Package for Social Science* (SPSS) dengan rumus One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang menyatakan apabila nilai signifikan (sig) > 0,05 maka variabel dapat dikatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Tabel 13
Hasil Pengujian Kolmogrov - Smirnov
One Sample Kolmogrov - Smirnov

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.55750653
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji normalitas tabel diatas menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 1,022 dan nilai signifikansi sebesar 0,247. Model regresi dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov di atas 0,05. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.537	1.484

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tampilan output SPSS pada tabel 14 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,537 atau 53,7%, yang berarti bahwa variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *work from home*, lingkungan kerja, dan moderasi sekitar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 15
Hasil Uji Pengaruh Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.958	3	60.986	27.696	.000 ^b
	Residual	145.328	66	2.202		
	Total	328.286	69			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 27,696 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *work from home*, lingkungan kerja, dan moderasi secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 16
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.580	.285		79.256	.000
	Zscore(T)	.985	.213	.451	4.619	.000
	Zscore(T2)	1.027	.210	.471	4.879	.000
	MODERA	.945	.299	.279	3.165	.002
	SI					

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_1X_2 + \beta_3|X_1 - X_2|$$

$$Y = 0,451X_1 + 0,471X_2 + 0,279|X_1 - X_2|$$

Apabila nilai koefisien menunjukkan angka yang positif dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif dan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan uji parsial pada tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Work From Home* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,451 dan nilai signifikansi variabel *Work From Home* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa variabel *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,471 dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Moderasi (X1X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,279 dan nilai signifikansi variabel moderasi adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa variabel lingkungan kerja memang merupakan variabel moderating.

Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan. Hasil uji menunjukkan bahwa *work from home* menunjukkan hasil yang positif yang dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,451 dan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05. Artinya bahwa adanya perpindahan lokasi kerja dari kantor ke rumah selama pandemi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, hal ini menunjukkan bahwa *work from home* dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik.
2. Lingkungan kerja merupakan variabel moderasi dan dapat memperkuat pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dimana nilai koefisien bersifat positif sebesar 0,279 dan nilai T sebesar 3.165, artinya bahwa variabel lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya tiga variabel yaitu *work from home*, lingkungan kerja, dan moderasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi, *work life balance*, dan lain-lain.
2. Penelitian ini belum dapat digunakan untuk mengeneralisir hasil pada perusahaan yang lain dikarenakan berbagai faktor yang membuat perbedaan situasi dan kondisi setiap perusahaan.

Saran

Bagi Perusahaan

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan organisasi. Adapun saran tersebut adalah:

1. Pada penelitian ini, variabel *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mendukung karyawan dengan membantu fasilitas agar dapat bekerja lebih maksimal dan baik.
2. Berdasarkan nilai indeks indikator lingkungan kerja, indikator terbesar mengenai selalu berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan mengenai pekerjaan melalui teknologi informasi. sehingga nantinya tidak menimbulkan masalah yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.
3. Hasil analisis angka indeks pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri. Selain itu, hasil analisis angka indeks terendah yaitu mengenai Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Bagi Penelitian Mendatang

Berdasarkan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, maka pada penelitian mendatang diharapkan adanya perbaikan sebagai berikut:

1. Penelitian dapat dilakukan ulang setelah pandemi Covid-19 berakhir, sehingga karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan diberikan kuesioner fisik sehingga dapat secara langsung melakukan pengisian kuesioner dan menambahkan beberapa referensi yang dapat mendukung penelitian sehingga data yang diperoleh dapat lebih maksimal
2. Pada penelitian mendatang dapat menambahkan beberapa variabel lain untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan hasil yang didapatkan sehingga memiliki variasi lain dalam menganalisis pengaruhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akash D Dubey, Shreya Tripathi (2020). *Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic*, 15-20
- Akbar Surya (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, 5-7
- Agus Purwanto (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*, 94-98
- Agung Minto Wahyu , Mochammad Sa'id (2020). *Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial*, 55-60
- Alexander Bick, Adam Blandin dan Karel Mertens (2020). *Bekerja dari Rumah Setelah Wabah COVID-19*, 9-12
- Amirah Muthmainnah (2020). *Pengaruh Produktivitas Kerja Selama Work From Home Terhadap Work Life Balance Aparatur Sipil Negara (Survei Di Daerah Bukittinggi)*, 86-89
- Deewar Mahesa (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, 20-28
- Duta Mustajab, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, (2020) Muhammad Aldrin Akbar, & Muhammad Amin Hamid (2020). *Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja*, 16-21
- Muhammad Fajar Wahyudi Rahman¹, Anang Kistyanto² , Jun Surjanti³ (2020). *Flexible Work Arrangements In Covid-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior*, 17-20
- Muhammad Syahid (2020). *Work From Home during Covid-19 : Employees perception and experiences*, 11-20
- Pandu Dewantara (2016). *Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi*, 6-10
- Paruhuman Tampubolon, S. Th, M. Th. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi Selama Pandemi Covid-19*, 193-195
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, Volume 16(36), 171–178.
- Irvan Deriyarso (2014). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social responsibility Sebagai Variabel Moderating*, 36-40
- Jeffrey H. Greenhaus, Gerard A. Callanan, and Veronica M. Godshalk (2019). *Career Management for Life*. New York : Routledge
- Oswar Mungkasa (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*, 136-140
- Rezeky Ana Ashal (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan (Effect Of Work From Home On State Civil Apparatus Performance At Special Class I Immigration Office Tpi Medan)*, 225-232
- Ricardo Manarintar Simarmata (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*, 77-83