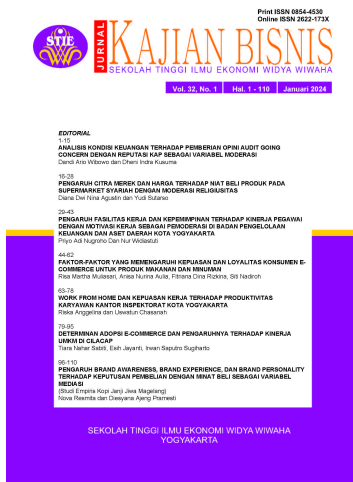


CURRENT ISSUE

Vol. 32 No. 1 (2024): JURNAL KAJIAN BISNIS



PUBLISHED: 25-01-2024

Articles

ANALISIS KONDISI KEUANGAN TERHADAP PEMBERIAN OPINI AUDIT GOING CONCERN DENGAN REPUTASI KAP SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Dheni Indra Kusuma, Dandi Ario Wibowo

1-15

 ARTIKEL

PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP NIAT BELI PRODUK PADA SUPERMARKET SYARIAH DENGAN MODERASI RELIGIUSITAS

Diana Dwi Nina Agustin, Yudi Sutarso

16-28

 ARTIKEL

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA YOGYAKARTA

Priyo, Nur Widiastuti

29-43

 ARTIKEL

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN DAN LOYALITAS KONSUMEN E-COMMERCE UNTUK PRODUK MAKANAN DAN MINUMAN

Risa Martha Mulasari, Anisa Nurina Aulia, Fitriana Dina Rizkina, Siti Nadiroh

44-62

 ARTIKEL

WORK FROM HOME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KANTOR INSPEKTORAT KOTA YOGYAKARTA

Riska Anggelina, Uswatun Chasanah

63-78

 ARTIKEL

DETERMINAN ADOPSI E-COMMERCE DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA UMKM DI CILACAP

Tiara Nahar Sabiti, Esih Jayanti , Irwan Saputro Sugiharto

79-95

 ARTIKEL

PENGARUH BRAND AWARENESS, BRAND EXPERIENCE, DAN BRAND PERSONALITY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DENGAN MINAT BELI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi Empiris Kopi Janji Jiwa Magelang

Nova Resmita , Diesyana Ajeng Pramesti

 ARTIKEL

VIEW ALL ISSUES >

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2622-173X



pISSN 0854-4530



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



ACCREDITED SINTA 4

SERTIFIKAT

Kementerian Riset dan Teknologi/
Badan Riset dan Inovasi Nasional



Petikan dari Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Nomor 200/M/KPT/2020
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode III Tahun 2020

Nama Jurnal Ilmiah
Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha

E-ISSN: 2622173X

Penerbit: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 4

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 26 Nomor 2 Tahun 2018 sampai Volume 31 Nomor 1 Tahun 2023

Jakarta, 23 Desember 2020

Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Republik Indonesia,



Bambang P. S. Brodjonegoro
Bambang P. S. Brodjonegoro

Support By



VISITORS



JURNAL KAJIAN BISNIS

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Achmad Tjahjono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



Mudasetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Ary Sutrischastini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Saipul Arni

Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Basu Swastha

Universitas Gadjahmada, Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Priyastiwi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Arif Singapurwoko

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Misnen Ardiansyah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2622-173X



pISSN 0854-4530



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



ACCREDITED SINTA 4

SERTIFIKAT

Kementerian Riset dan Teknologi/
Badan Riset dan Inovasi Nasional



Petikan dari Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Nomor 200/M/KPT/2020
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode III Tahun 2020

Nama Jurnal Ilmiah
Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha

E-ISSN: 2622173X

Penerbit: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah

TERAKREDITASI PERINGKAT 4

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 26 Nomor 2 Tahun 2018 sampai Volume 31 Nomor 1 Tahun 2023

Jakarta, 23 Desember 2020

Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Republik Indonesia,



Bambang P. S. Brodjonegoro
Bambang P. S. Brodjonegoro

Support By



VISITORS



JURNAL KAJIAN BISNIS

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20, Sorosutan,
Kota Yogyakarta, DIY 55162

WORK FROM HOME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KANTOR INSPEKTORAT KOTA YOGYAKARTA

Riska Anggelina dan Uswatun Chasanah

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Riskaangelina53@gmail.com

uswatun.chasanah31@stieww.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of Work from Home (WFH) and Job Satisfaction on the Work Productivity on Employees at Yogyakarta City Inspektorat. Data collection was done by survey method on 67 employees. Data processing was done using SEM-PLS program. Evaluation of the measurement model (outer model) with reflective indicators was evaluated by three criteria, convergent validity, discriminant validity and composite reliability. Convergent validity and discriminant validity showed that all constructs are valid, both the AVE value and the outer loading value > 0.70 , while the composite reliability showed that all constructs have a composite reliability value > 0.70 . The results showed that Work from Home (WFH) with job satisfaction as a mediator has a positive and significant effect on work productivity. This can be proven by the value of t statistic > 1.96 with a value of $4.358 > 1.96$ and p value < 0.05 with a value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Work from Home (WFH) with job satisfaction as a mediator can increase work productivity. There are two important implications in this research, first, for Inspektorat, it is necessary to regulate fair and transparent management of Work from Home (WFH) and Work from Office (WFO) so that there is no feeling of unfair treatment from employees which will affect employee satisfaction. Second, for employees to be able to maintain a balance between office and home work so that work productivity continues to increase.

Keywords: *Work from Home (WFH), job satisfaction and work productivity.*

PENDAHULUAN

Pada bulan Desember tahun 2019 dunia internasional diguncangkan oleh mewabahnya pandemi *covid-19*. *Covid-19* merupakan penyakit yang disebabkan oleh SARS-COV2. Penyakit ini memiliki gejala seperti demam, rasa lelah dan batuk kering. Selain itu, terdapat gejala lainnya seperti sesak napas, sakit tenggorokan, pilek dan diare (WHO, 2020). *Covid-19* adalah jenis baru dari *corona virus* yang menular ke manusia. Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh *World Health Organization* (WHO) yaitu *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). *Covid-19* pertama kali ditemukan di sebuah pasar hewan kota Wuhan, Cina. Penyebaran *covid-19* yang yang tidak bisa terbendung lagi menyebabkan banyak negara mulai menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO) termasuk negara kita Indonesia (Novianti, 2020).

Sejumlah aspek kehidupan masyarakat terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lainnya (Simarmata, 2020) akibat adanya pembatasan kegiatan masyarakat di sekolah, tempat kerja, keagamaan dan kegiatan di tempat umum atau fasilitas umum. Situasi ini berakibat banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah *Work From Home* (WFH) (Mungkasa, 2020). Penerapan *Work from Home* (WFH) tidak serta

merta mudah dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan yang diberlakukan secara mendadak menjadi tantangan tersendiri bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelaksanaannya. Dibutuhkan kesiapan sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung efektivitas pelaksanaan kebijakan WFH. Bagaimanapun implementasi *Work from Home* (WFH) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) bukanlah disebabkan karena budaya kerja fleksibel yang tertanam sejak awal di instansi Pemerintah, namun lebih dikarenakan adanya tuntutan pencegahan penyebaran *covid-19*.

Realitas *Work from Home* (WFH) tidak semua pekerjaan dapat dilakukan di rumah, beberapa jenis pekerjaan harus mengandalkan fisik dan peralatan kerja kantor, pegawai tetap harus datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan. Dampak positif *Work from Home* (WFH) dapat menghindari kemacetan lalu lintas sehingga dapat mengurangi waktu perjalanan, mengurangi tingkat stres, fleksibilitas, waktu berkualitas dengan keluarga dan kenyamanan, namun dampak negatif *Work from Home* (WFH) semangat kerja menurun, bertambahnya biaya listrik dan internet rumah tangga, terbatasnya komunikasi dan gangguan jaringan internet. Selain itu, terdapat hal lain yang menjadi perdebatan dalam implementasi *Work from Home* (WFH) adalah mengenai ketercapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seharusnya dirasakan oleh pegawai yang bekerja dari rumah. Namun, pada kenyataannya *Work from Home* (WFH) tidak secara merata dirasakan oleh semua pegawai. Pegawai laki-laki dapat lebih dominan merasakan *Work From Home* (WFH) dibanding pegawai perempuan terutama perempuan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak (Mustajab, 2020). Hal ini dapat dikarenakan budaya di Indonesia bahwa perempuan di rumah harus melayani suami dan mengurus anak. Akibatnya, pegawai perempuan menjalankan peran dan tugas ganda yang berakibat pada tingginya *workload* yang dapat memicu kelelahan dan stress yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Robbins, 2013) adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan, menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2012). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat mengekspresikan sesuatu yang lebih baik. Pegawai yang merasa puas akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan. Produktivitas kerja penting karena memberikan harapan pekerjaan agar tercapai secara efektif dan efisien untuk tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2009). Pada dasarnya produktivitas kerja meliputi sikap intelektual pegawai yang melihat ke masa depan secara optimis dengan memegang kepercayaan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih dari hari ini. Pegawai dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan termasuk pada saat pemberlakuan WFH karena masih ada pegawai yang menganggap bahwa *Work from Home* (WFH) sebagai libur.

Keberhasilan implementasi *Work from Home* (WFH) dan produktivitas kerja dapat ditentukan dari seberapa kondusif situasi dalam melakukan pekerjaan dari rumah. Bekerja dari rumah diharapkan dapat memberi kenyamanan dan produktivitas yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaan, ketersediaan teknologi, kondisi psikologis dan preferensi individual. Artinya, bekerja dari rumah secara efektif tidak berlaku bagi semua pekerja atau semua jenis pekerjaan. Penerapan sistem *Work From Home* (WFH) ini tidak dapat dipukul rata untuk seluruh pegawai, Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan ingin menguji sejauh mana penerapan WFH para pegawai yang bekerja dari rumah mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebagaimana pegawai yang bekerja di

kantor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi (Nabella, 2021). Hasil penelitian ini diharapkan pertama berkontribusi positif bagi instansi dalam mengelola WFH secara adil dan transparan agar tidak muncul perasaan pegawai diperlakukan tidak adil, kedua, menegaskan bahwa WFH bukan libur kerja, pegawai diharapkan tetap bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan kantor dan rumah sehingga produktivitas kerja tetap meningkat.

KAJIAN KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kepuasan Kerja

Secara umum *Work from Home* (WFH) diartikan dengan cara kerja pegawai berada di luar kantor. Salah satu bentuk dari *flexible working*, yaitu sebuah konsep sistem kerja jarak jauh lebih tepatnya bekerja dari rumah. Pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Melakukan pekerjaan jarak jauh dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Kemajuan teknologi telah membuat kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Penelitian terdahulu tentang *Work From Home* (WFH) pada Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Akbar, 2020). Penelitian serupa (Mandasari dan Asmanita, 2022) pada karyawan PT Jimmulya Jambi menunjukkan adanya pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut temuan studi Damayanti dan Atmaja (2022) juga menunjukkan terdapat pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang sedang menempuh kuliah di Universitas Esa Unggul. Berdasarkan dukungan hasil penelitian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H₁: *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja penting dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya. Kepuasan kerja (Handoko, 2001) merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkan pada output yang dihasilkannya.

Kepuasan kerja (Robbins, 2013) merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Berdasarkan definisi-definisi kepuasan kerja yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi manusia terhadap pekerjaannya itu sendiri dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki tingkat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin tinggi aspek keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja, studi eksplorasi dampak *Work From Home* (WFH) terhadap produktivitas guru selama pandemi *covid-19* menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Purwanto, 2020). Penelitian serupa yang dilakukan oleh Andriani dan Andriani (2021) juga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja pada karyawan Midsole PT Pratama Abadi Industri, Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian Sugiman (2020) pada karyawan PT Mega Andalan Kalasan Yogyakarta menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan dukungan temuan studi tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H₂. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Simarmata, 2020) pada Dosen Politeknik Negeri Ambon menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian lain yaitu (Nasution, 2020) tentang *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain (Suranto, 2020) menunjukkan *Work From Home* (WFH) pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPb Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dukungan hasil penelitian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H₃. *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Work From Home* (WFH) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Nabella, 2021) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan sistem kerja *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman selama masa pandemi *covid-19*. Penelitian ini menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sleman dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Maka *Work From Home* (WFH) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dukungan hasil penelitian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H₄: *Work from Home* (WFH) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

METODOLOGI RISET

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan penelitiannya. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2011). Pendekatan penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji

teori, membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir, dan meramalkan hasilnya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kota Yogyakarta. Adapun sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai inspektorat Kota Yogyakarta yang berjumlah 67 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh yaitu semua populasi digunakan untuk data penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atas perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work From Home* (WFH) (X). Adapun variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y) sedangkan variabel mediasi (*intervening*) adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel independen yang diperkirakan akan mempengaruhi variabel dependen. Keberadaan variabel mediasi (*intervening*) memungkinkan terjadinya pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen atau pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel mediasi (*intervening*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Definisi operasional penelitian sebagai berikut:

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	<i>Work From Home</i> (WFH)	<i>Work From Home</i> (WFH) adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (<i>remote working</i>), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. (Ashal, 2020).	1. Lingkungan kerja fleksibel 2. Gangguan stress 3. Kedekatan dengan keluarga 4. Waktu perjalanan 5. Keseimbangan kerja Data sekunder (2020)	Skala likert 1-5
2	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. Kaswan (2012) dan Handoko (2001)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja Kaswan (2012) dan Luthans (2006)	Skala likert 1-5

3	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (<i>output</i>) dengan keseluruhan sumber daya yang diinginkan (<i>input</i>). (Umar, 2009:9)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan Kasmir (2018:208-210)	Skala likert 1-5
---	---------------------	---	--	---------------------

Sumber: Data Sekunder (2020)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuannya untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. (Sugiyono, 2012)

- a. Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian. Tujuan dari observasi untuk mendeskripsikan kegiatan yang terjadi.
- b. Kuesioner adalah salah satu metode survei yang dapat melakukan penelitian yang dipakai untuk mengumpulkan data dari responden. Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Jawaban tersebut kemudian dikumpulkan, diolah, dan dijadikan sebuah teori atau kesimpulan.
- c. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data secara tidak langsung dengan mengumpulkan dan mencatat sumber data dari catatan atau arsip yang ada. Tujuan dari dokumentasi adalah pelengkap dari pengumpulan data observasi dan wawancara.
- d. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah. Tujuan dari wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi untuk merubah atau mempengaruhi pendapat responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena *social*. Untuk setiap jawaban diberi skor 1 sampai 5, maka responden jawaban harus menggambarkan, mendukung pernyataan atau tidak mendukung pernyataan yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 2: Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skala Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013:107)

TEKNIK ANALISIS DATA

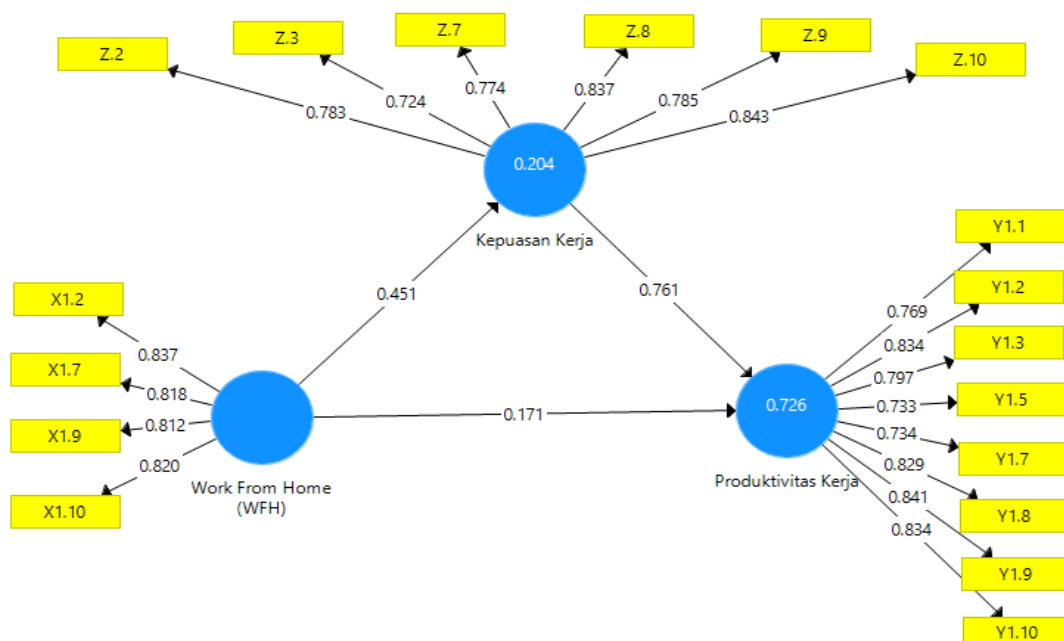
Analisis Data Partial Least Square (PLS)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi) (Ghozali & Latan, 2015). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah *sample* kecil (Ghozali, 2011). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*

Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (Multitrait-Multimethod Matrix) dengan menguji *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

Gambar 1: Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *item score*/indikator dengan *score* konstruknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Kuesioner yang sudah dibagikan kepada 67 responden yaitu seluruh pegawai

Inspektorat Kota Yogyakarta, kemudian hasil kuesioner tersebut diolah dengan menggunakan smartPLS 3.0 dengan menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 3: Nilai Convergent Validity pada Loading Factor Sebelum Penghapusan

Item Pernyataan	Nilai Convergent Validity pada Loading Factor	Status
X1.1	0,586	Tidak Valid
X1.2	0,734	Valid
X1.3	0,017	Tidak Valid
X1.4	0,166	Tidak Valid
X1.5	0,533	Tidak Valid
X1.6	0,686	Tidak Valid
X1.7	0,776	Valid
X1.8	0,651	Tidak Valid
X1.9	0,647	Tidak Valid
X1.10	0,701	Valid
Z.1	0,625	Tidak Valid
Z.2	0,774	Valid
Z.3	0,761	Valid
Z.4	0,616	Tidak Valid
Z.5	0,701	Valid
Z.6	0,694	Tidak Valid
Z.7	0,710	Valid
Z.8	0,784	Valid
Z.9	0,763	Valid
Z.10	0,838	Valid
Y1.1	0,768	Valid
Y1.2	0,821	Valid
Y1.3	0,809	Valid
Y1.4	0,597	Tidak Valid
Y1.5	0,765	Valid
Y1.6	0,652	Tidak Valid
Y1.7	0,713	Valid
Y1.8	0,817	Valid
Y1.9	0,829	Valid
Y1.10	0,800	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 nilai *loading factor*, item pernyataan X1.1 bernilai 0,586, X1.3 bernilai 0,017, X1.4 bernilai 0,166. X1.5 bernilai 0,533, X1.6 bernilai 0,686, X1.8 bernilai 0,651, X1.9 bernilai 0,647, Z1.1 bernilai 0,625, Z1.4 bernilai 0,616, Z1.6 bernilai 0,694, Y1.4 bernilai 0,597, Y1.6 bernilai 0,652 dinyatakan tidak valid karena nilainya > 0,70. Maka harus dilakukan di drop terhadap 12 item pernyataan tersebut. Berikut nilai *loading factor* dalam tabel setelah di drop.

Tabel 4: Nilai Convergent Validity pada Loading Factor Setelah Penghapusan

Item Pernyataan	Nilai Convergent Validity pada Loading Factor	Status
X1.2	0,837	Valid
X1.7	0,818	Valid
X1.9	0,812	Valid

X1.10	0,820	Valid
Z.2	0,724	Valid
Z.3	0,761	Valid
Z.7	0,774	Valid
Z.8	0,837	Valid
Z.9	0,785	Valid
Z.10	0,843	Valid
Y1.1	0,769	Valid
Y1.2	0,834	Valid
Y1.3	0,797	Valid
Y1.5	0,733	Valid
Y1.7	0,734	Valid
Y1.8	0,829	Valid
Y1.9	0,841	Valid
Y1.10	0,834	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, validitas semua item pernyataan bernilai > 0,70 dan dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, 2011). Uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model ini dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya > 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini merupakan tabel *discriminant validity* yang didapatkan menggunakan smartPLS 3.0:

Tabel 5: Nilai Discriminant Validity pada Cross Loading

Item Pernyataan	Work From Home (WFH)	Kepuasan Kerja	Produktivitas Kerja
X1.2	0,837	0,362	0,362
X1.7	0,818	0,458	0,458
X1.9	0,812	0,314	0,208
X1.10	0,820	0,384	0,428
Z.2	0,442	0,783	0,805
Z.3	0,428	0,724	0,567
Z.7	0,338	0,774	0,644
Z.8	0,347	0,837	0,679
Z.9	0,218	0,837	0,567
Z.10	0,327	0,843	0,663
Y1.1	0,407	0,646	0,769

Y1.2	0,367	0,747	0,834
Y1.3	0,424	0,687	0,797
Y1.5	0,497	0,573	0,733
Y1.7	0,369	0,693	0,734
Y1.8	0,475	0,592	0,829
Y1.9	0,354	0,561	0,841
Y1.10	0,407	0,787	0,834

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Tabel 6: Nilai Discriminant Validity pada Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>	Status
<i>Work From Home</i> (WFH)	0,675	Valid
Kepuasan Kerja	0,627	Valid
Produktivitas Kerja	0,636	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Berdasarkan table 6 dapat disimpulkan bawah semua konstruk memiliki nilai AVE > 0,50, sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen *composite reliability* dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* > 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 7: Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Status
<i>Work From Home</i> (WFH)	0,843	0,893	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,882	0,910	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	0,918	0,933	<i>Reliable</i>

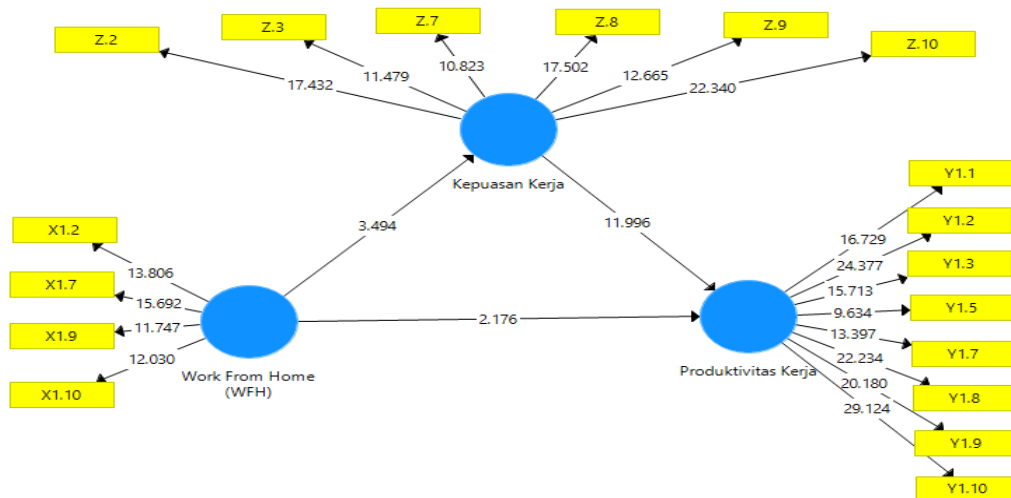
Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bawah semua konstruk *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai > 0,70 sehingga variabel dinyatakan *reliable*.

Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

Gambar 2 Model Struktural (Inner Model)



Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Koefisien Determinasi (R^2)

Menilai model struktural dapat dimulai dari nilai *R Square* yang di mana setiap nilai variabel dependen itu yang dijadikan sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R Square* 0,19, 0,33 dan 0,67 menunjukkan model yang lemah, moderat dan kuat. Semakin tinggi nilai *R Square* artinya bahwa semakin baik model prediksi dalam model penelitian yang diajukan (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 8: Nilai R Square

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,204
Produktivitas Kerja	0,726

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,204 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,726. Hasil kepuasan kerja sebesar 0,204 yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Work from Home* (WFH) sebesar 20,4% dan sisanya 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Dan hasil produktivitas kerja sebesar 0,726 yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh *Work from Home* (WFH) sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Predictive Relevance (Q^2)

Nilai $Q^2 > 0$ sehingga memperlihatkan bahwa model memiliki *predictive relevance* (Q^2). Nilai *predictive relevance* (Q^2) 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan model yang lemah, moderat, dan kuat (Ghozali & Latan, 2015). Perhitungan *predictive relevance* (Q^2) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R_{\frac{2}{1}}) \times (1 - R_{\frac{2}{2}})]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,204) \times (1 - 0,726)] \quad Q^2 = 1 - [(0,796 \times 0,274)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0,218)]$$

$$Q^2 = 0,782$$

Keterangan:

Q^2 = Nilai *Predictive Relevance*

R_1^2 = Nilai *R square* variabel kepuasan kerja

R_1^2 = Nilai *R square* variabel produktivitas kerja

Hasil perhitungan *Q square* yang diperoleh adalah 0,782. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara menyeluruh pada model struktural yang dirancang dari penelitian yang telah dilakukan yaitu 78,2% sedangkan sisanya 21,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang dirancang. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model struktural kuat karena nilai yang dihasilkan $> 0,35$.

Hasil Uji Hipotesis

Secara umum metode *explanatory research* merupakan metode yang menggunakan PLS. Oleh sebab itu, pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat nilai *t statistic* dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima jika hipotesis memiliki nilai *t statistic* $> 1,96$ dengan nilai *p value* $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015).

Berdasarkan analisis pengujian yang telah diolah dengan menggunakan smartPLS 3.0 melalui *bootstrapping* terhadap sampel dengan analisis *inner model*, maka diperoleh hasil berikut:

Tabel 9: Nilai Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Work From Home (WFH) - Kepuasan Kerja	0,451	0,489	0,128	3,512	0,000
Kepuasan Kerja - Produktivitas Kerja	0,761	0,752	0,064	11,914	0,000
Work From Home (WFH) - Produktivitas Kerja	0,171	0,182	0,075	2,268	0,024

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Tabel 10: Nilai Specific Indirect Effects

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Work From Home (WFH) - Kepuasan Kerja - Produktivitas Kerja	0,344	0,362	0,079	4,358	0,000

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2021)

Berdasarkan nilai *t statistic* dan *p value* di atas, maka hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 10 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ghozali & Latan, 2015). Hasil tersebut menunjukkan *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 3,512 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 1 diterima, *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 10 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ghozali & Latan, 2015). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 11,914 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 2 diterima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 3 (Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 10 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ghozali & Latan, 2015). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 2,268 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,024 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 3 diterima, *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 4 (Pengaruh *Work From Home* (WFH) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi Terhadap Produktivitas Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 10 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ghozali & Latan, 2015). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work From Home* (WFH) tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap produktivitas kerja di mediasi oleh kepuasan kerja. Hasil ini diperkuat dengan ditunjukkannya nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 4,358 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel mediasi adalah positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 diterima, *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap produktivitas kerja di mediasi oleh kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini tentang pengaruh *Work From Home* (WFH) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kota Yogyakarta. Berikut ini adalah pembahasan secara lebih jelas hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti:

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Akbar, 2020) di Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian sebelumnya mendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Purwanto, 2020) pada studi eksplorasi dampak *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi *covid-19* menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian sebelumnya mendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Simarmata, 2020) pada Dosen Politeknik Negeri Ambon menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian sebelumnya mendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Work From Home* (WFH) dengan kepuasan kerja sebagai pemediator berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sesuai dengan sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Nabella, 2021) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan sistem kerja *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman selama masa pandemi *covid-19*. Penelitian ini menyatakan bahwa *Work From Home* (WFH) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Sleman dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Maka *Work From Home* (WFH) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian sebelumnya mendukung dalam penelitian ini.

KESIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 3,512 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya *Work from Home* (WFH) pegawai merasa puas saat bekerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 11,914 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.
3. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 2,268 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,029 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya *Work from Home* (WFH) mampu meningkatkan produktivitas kerja.

4. *Work from Home* (WFH) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *t statistic* > 1,96 dengan nilai sebesar 4,358 > 1,96 dan *p value* < 0,05 dengan nilai sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work from Home* (WFH) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dan berbagai keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi: Instansi perlu adanya kesepakatan mengenai pengaturan jadwal *Work from Home* (WFH) dan *Work from Office* (WFO) untuk menghindari adanya kecemburuan atau perasaan diperlakukan tidak adil dari pegawai.
2. Bagi Pegawai: Setiap pegawai untuk tetap bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan kantor dan rumah sehingga semua nya dapat terselesaikan dengan baik serta menciptakan suasana yang nyaman saat *Work from Home* (WFH) sehingga produktivitas kerja tetap meningkat.
3. Bagi Peneliti Ke depannya:
 - a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya dua variabel, oleh sebab itu bagi peneliti kedepannya untuk dapat menambahkan variabel lainnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.
 - b. Pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini masih kurang memadai, oleh sebab itu bagi peneliti kedepannya dapat menambahkan dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
 - c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu organisasi/perusahaan. Bagi peneliti kedepannya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
 - d. Diharapkan bagi peneliti kedepannya untuk menggunakan organisasi/perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2009) *Psikologi Industri*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akbar, K. A. (2020) 'Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19', *Jurnal Kesehatan*, 11(3), pp. 336–344. doi: 10.26630/jk.v11i3.1995.
- Djkn (2020) 'Bekerja dari Rumah (Work from Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal', *Kementerian Keuangan Republik Indonesia*, 30 March. Available at: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2015) *Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: Cetakan Kedelapan Belas.

- Helmy, B. J., Santosa, W. A. and Hariyanto, D. W. (eds) (2020) 'Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Operasional PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya)', *Jeams: Journal of Economic, Accounting and Management Science*, 2(1), pp. 40–50.
- Kasiram, M. (2008) *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Ma'rifah, D. (2020) 'Implementasi Work from Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai', *Civil Service Journal*, 14(2), pp. 53–63.
- Mungkasa, O. (2020) 'Bekerja dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19', *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), pp. 126–150. doi: 10.36574/jpp. v4i2.119.
- 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*, 4(1), pp. 13–21.
- Nabella, N. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Sistem Kerja Work from Home terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman Selama Masa Pandemi Covid-19', *Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta*.
- Nasution, I. (2020) 'PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH (WORK FROM HOME) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKP', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), p. 6.
- Purwanto, A. (2020) 'Studi Eksplorasi Dampak Work from Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19', *EdyPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), pp. 92–100.
- Ranftl, Robert. M (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Republika (2020) 'Pemkot Yogya Berlakukan Sistem Kerja dari Rumah Bergantian', 22 March. Available at: <https://www.republika.co.id/berita/q7srwv382/pemkot-yogya-berlakukan-sistem-kerja-dari-rumah-bergantian>.
- Rivai, Vietzal and Sagala, E. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2013) *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education. New Jersey.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Simarmata, R. M. (2020) 'Pengaruh Work from Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon', *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), pp. 73–82.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suranto, S. (2020) 'Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire, KKPN, Jayapura, dan Kanwil DPJB Provinsi Papua', *Syntax Idea*, 2, p. 12.
- Sutrisno, E. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.