

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN POLITEKNIK NEGERI AMBON

Ricardo Manarintar Simarmata¹

¹Politeknik Negeri Ambon
Korespondensi : ricardomanarintar@gmail.com

ABSTRAK

Makalah ini bertujuan untuk mengkaji dampak bekerja dari rumah (WFH) terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. Penelitian ini perlu dibahas karena peningkatan produktivitas dapat dipengaruhi oleh pekerjaan dari rumah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Negeri Ambon yang berjumlah 37 dosen. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menitikberatkan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian melalui penyebaran kuesioner penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil adalah sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dengan software SPSS 21.0. Batasan: kendala responden yang dimintai data secara virtual dan terbatasnya ruang lingkup penelitian. Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dosen.

Kata kunci: Bekerja dari rumah, Produktivitas, dosen, Politeknik, Ambon

ABSTRACT

This paper aims to examine the impact work from home (WFH) on the lecturer productivity of Politeknik Negeri Ambon. This research is need to be discussed because the increase of the productivity can be influenced by work from home. The population in this study were all lecturer at Politeknik Negeri Ambon with a total of 37 lecturers. The research design used is quantitative research with a descriptive approach with an emphasis on theory testing through measurement of research variables through the distribution of research questionnaires. The sampling technique used is nonprobability sampling with the technique taken is census. The analysis technique is to use linear regression with SPSS 21.0 software. Limitations: constraints of respondents who were asked for data virtually and limited scope of the research. Result: The results of this study show that work from home variable have a significant positive effect on the lecturer productivity partially.

Keywords : *Work from home, Produktivitas, dosen, Politeknik, Ambon*

PENDAHULUAN

Beberapa bulan belakangan ini, dunia sedang digemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama Corona-Virus (Covid-19). Virus Corona berasal dari Negeri Tirai Bambu dan semakin hari semakin meluas bahkan sebanyak 22 juta lebih kasus di seluruh dunia terinfeksi virus corona ini (sumber: worldmeters). Sebanyak 789 ribu orang meninggal dunia akibat terinfeksi virus ini. Indonesia merupakan negara yang tak bisa terhindar dari persebaran virus mematikan

ini, dimana Indonesia saat ini menduduki posisi kelima atas peningkatan jumlah kasus virus corona harian yang tinggi yaitu sebanyak 1.673 kasus per tanggal 20 Agustus 2020, sehingga jumlah total kasus terinfeksi virus Corona dikonfirmasi mencapai lebih dari 140 ribu kasus (sumber: tribunnews.com).

Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminimalisir pergi ke lokasi yang ramai. Dampak yang ditimbulkan akibat pandemic ini membawa perubahan yang besar di sector ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Banyak perusahaan yang memilih untuk menutup usahanya, mem-PHK karyawannya atau memotong gaji karyawannya. Bahkan menurut bisnis.tempo.co, sebanyak 47% UMKM bangkrut.

Selain dari faktor ekonomi, faktor pendidikan juga terdampak akibat virus corona ini, dimana Menteri Pendidikan meinta untuk tenaga pengajar termasuk dosen untuk mengajar di rumah atau *Work From Home* (WFH) terkait dengan permasalahan virus corona (covid-19). Hal ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran covid sekaligus mencegah penularan yang semakin meluas. Hal ini juga sejalan dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa ASN atau Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing-masing. Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk di dalamnya adalah dosen dengan berbagai tingkatan jabatan, bahkan seluruh institusi negeri di Indonesia telah mengeluarkan peraturan bagi dosen untuk mengajar dari rumah dan mahasiswa untuk belajar dari rumah dan membuat suatu perubahan dalam sistem belajar mengajar.

Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Larangan ini dimaksudkan ukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Permasalahan mengenai WFH adalah terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya WFH masih belum menjadi budaya dalam organisasi (Mustajab, dkk., 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan di dalam institusi termasuk di dalamnya adalah dosen dengan berbagai tingkatan jabatan. Perkembangan organisasi termasuk di dalamnya institusi pendidikan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi dosen untuk mengajar di rumah, salah satunya adalah produktivitas dosen yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Produktivitas sendiri adalah suatu hubungan hubungan antara output berupa jasa atau barang dengan input yang berupa bahan, uang dan tenaga kerja. Produktivitas penting karena produktivitas kerja memberikan harapan bagi pekerjaan agar tercapai secara efisien untuk tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Permasalahan produktivitas dilihat dari berbagai aspek seperti halnya kemampuan dosen untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh oleh dosen, semangat kerja dosen yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja dan

efisiensi yang sulit untuk dikontrol. Tenaga pengajar atau dosen yang bekerja di rumah juga terkendala dengan komunikasi antar dosen dan mahasiswa karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik yang digunakan. Hal itu menyebabkan berbagai keluhan baik dari pihak dosen, institusi maupun mahasiswa. Dengan berbagai permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *work from home* terhadap produktivitas dosen di ketiga universitas negeri di Indonesia.

KERANGKA TEORETIK

Work from Home

1) Definisi *Work from Home*

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan. Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (de Vos, Meijers&Van Ham dalam Mustajab,dkk. 2020). Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), perusahaan yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

2) Indikator *Work from Home*

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah :

- a) Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memili sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b) Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c) Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d) Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- e) Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f) Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- g) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Produktivitas Kerja

1) Definisi Produktivitas

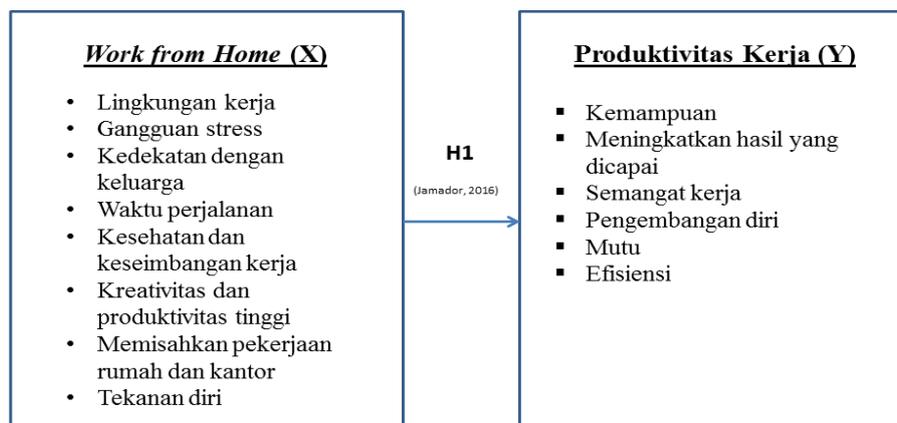
Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja (Sutrisno, 2009). Maksud dari keluaran atau output yaitu hasil yang diperoleh manusia dari kegiatan berupa hasil kerja, laba atau jumlah produk. Sedangkan input berarti sumber daya yang digunakan demi mendapatkan hasil yang telah ditetapkan berupa modal, energy, tenaga kerja dan bahan. Produktivitas juga memiliki 2 dimensi yaitu efektivitas yang menunjuk kepada apa yang dapat diraih pada kerja maksimal yaitu pencapaian target berdasarkan waktu, kuantitas dan kualitas dan yang kedua adalah efisiensi, dimana efisiensi terkait dengan usaha untuk membandingkan realisasi penggunaan input dengan imputnya atau bagaimana pekerjaan dilakukan (Umar, 2010).

2) Indikator Produktivitas

Sutrisno (2009) mengukur produktivitas pegawai dengan indikator-indikator berikut:

- a) Kemampuan. Kemampuan dari seorang pegawai dilihat dari keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalitas dalam bekerja.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai. Pegawai diharapkan dapat melakukan peningkatan terhadap hasil yang dicapai, dimana hasil adalah apa yang telah diperoleh dari kerja keras dalam suatu pekerjaan.
- c) Semangat kerja. Semangat kerja berarti usaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yang berarti adanya perbandingan antara hari ini dan sebelumnya.
- d) Pengembangan diri. Dengan melihat harapan serta tantangan yang akan dihadapi, maka pengembangan diri dapat dilakukan.
- e) Mutu. Kualitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai mutu. Tujuan peningkatan mutu adalah memberikan hasil terbaik bagi diri sendiri dan organisasi.
- f) Efisiensi. Efisiensi dapat dilihat dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan secara menyeluruh.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil pengolahan pemikiran dari penelitian sebelumnya serta landasan teori menjadi kerangka penelitian dalam penelitian ini. Penelitian ini pernah dilakukan sebelumnya

oleh Amador (2016) mengenai bahwa *work location enjoyment* atau pekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja di tempat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Noonan&Glass (2012) juga menyatakan bahwa *telecommuting* atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hipotesis Penelitian

Landasan teori dari *work from home* adalah adanya perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Sedangkan produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja (Sutrisno, 2009).

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016), perusahaan yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amador (2016) dengan menyebut bahwa *work from home* yaitu *work location enjoyment* atau bekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja di tempat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Noonan&Glass juga menyebut *work from home* sebagai *telecommuting* dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan survei yang berasal dari Pegawai/ Dosen dari Politeknik Negeri Ambon, sehingga data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini dilakukan pada awal bulan Agustus 2020. Pengolahan data pada penelitian ini dibantu oleh *software* SPSS 21.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/dosen Politeknik Negeri Ambon yang berjumlah 37 orang pegawai dengan teknik sampling sensus atau jenuh. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi yang ada di dalamnya dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Metode Analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Uji Validitas dan Realibilitas . Valid atau tidaknya suatu instrument diketahui dari perbandingan indeks korelasi antara *product moment pearson* dengan *significance level* yaitu 5%. Uji reabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Jika koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih maka instrument dapat diandalkan atau reliable begitupun sebaliknya, (2) Uji Asumsi Klasik. Jika model memenuhi asumsi statistik (uji normalitas dan heteroskedastisitas) maka bisa dikatakan model regresi linear sederhana yang baik, (3) Uji Analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah teknik statistik yang memiliki tujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk melihat pengaruh *work from home* (X) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan formula : $Y = a + bx$, dimana Y adalah produktivitas kerja, b adalah koefisien regresi dan x adalah variabel *work from home*, (3) Pengujian Hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial (Uji T) dan untuk uji F, berguna untuk mengetahui hubungan linear antara X dan Y atau garis regresi nyata.

Sumber data. Sumber memberikan data saat itu juga pada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Pemerolehan data primer berasal dari hasil kuesioner mengenai variabel *work from home* dan produktivitas kerja. Selanjutnya adalah pengukuran variable yakni sebagai berikut : Skala digunakan dalam hal mengukur sikap, persepsi dan pendapat dari responden mengenai fenomena social tertentu (Sugiyono, 2016). Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, S (Setuju) dengan skor 4, N (Netral) dengan skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1. Pengelompokan kelas interval diambil dari rata-rata dari masing-masing responden dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$\text{Interval} = 0,8$$

Ket : *Work from Home* (WFH)
Produktivitas Kerja (PK)

Skala untuk jawaban dari setiap indikator adalah:

1. Jika skor jawaban 1,00 sampai 1,79 maka WFH dan PK sangat rendah.
2. Jika skor jawaban 1,80 sampai 2,59 maka WFH dan PK rendah.
3. Jika skor jawaban 2,60 sampai 3,39 maka WFH dan PK cukup.
4. Jika skor jawaban 3,40 sampai 4,19 maka WFH dan PK tinggi.
5. Jika skor jawaban 4,20 sampai 5,00 maka WFH dan PK sangat tinggi.

DISKUSI

Penelitian ini diawali dengan menyebarkan kuesioner *online* kepada dosen di Politeknik Negeri Ambon dan seluruh dosen mengisi kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 37 responden. Dari 37 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali kepada peneliti dan memenuhi kriteria responden. Kuesioner tersebut digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh *work from home* terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Ambon. Didapati hasil analisis deskriptif karakteristik responden, karakteristik variabel, dan analisis regresi yang dijabarkan seperti berikut: jumlah dosen perempuan adalah sebanyak 12 dan laki-laki berjumlah 25 orang responden sehingga total 37 responden. Masa kerja responden paling banyak adalah kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 29 responden, kemudian sebanyak 6 orang bekerja selama rentang 10-20 tahun dan sebanyak 2 orang bekerja dengan rentang waktu selama 21-30 tahun. Pendidikan terakhir semua responden adalah berpendidikan minimal S2 atau Strata 2.

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel
<i>Work from Home</i> (X)	WFH.1	0.638	0.2746
	WFH.2	0.401	0.2746
	WFH.3	0.676	0.2746
	WFH.4	0.659	0.2746
	WFH.5	0.658	0.2746
	WFH. 6	0.786	0.2746
	WFH. 7	0.783	0.2746

	WFH. 8	0.388	0.2746
	WFH. 9	0.485	0.2746
Produktivitas Kerja(Y)	PK.1	0.691	0.2746
	PK.2	0.557	0.2746
	PK.3	0.813	0.2746
	PK.4	0.771	0.2746
	PK.5	0.658	0.2746
	PK.6	0.722	0.2746
	PK.7	0.746	0.2746
	PK.8	0.708	0.2746
	PK.9	0.719	0.2746
	PK.10	0.505	0.2746
	PK.11	0.663	0.2746
	PK.12	0.802	0.2746
	PK.13	0.607	0.2746
	PK.14	0.576	0.2746
	PK.15	0.570	0.2746
	PK.16	0.522	0.2746
	PK.17	0.422	0.2746
	PK.18	0.751	0.2746
	PK.19	0.747	0.2746
	PK.20	0.751	0.2746
	PK.21	0.734	0.2746
	PK.22	0.763	0.2746
	PK.23	0.810	0.2746
	PK.24	0.680	0.2746
	PK.25	0.631	0.2746

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji validitas di atas menunjukkan seluruh instrument penelitian valid karena pada Tabel.1, bahwa probabilitas hasil korelasi <5% (0.05) yang artinya valid.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
<i>Work from Home (X)</i>	0.793	≥0.60
Produktivitas Kerja (Y)	0.946	≥0.60

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas menunjukkan semua instrument reliable karena memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.60.

b. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.92446799

Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.091
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.639
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan Tabel 3 di atas, uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogrov-smirnov test* yaitu jika nilai *asymp. Sig* lebih besar dari pada 0.05 atau 5% maka bisa dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	103.815	2.892		35.891	.000
ABS_RES	-.130	.268	-.082	-.485	.631

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dilihat nilai signifikansi variabel independen adalah 0.631 atau lebih dari 0.05 yang artinya adalah variabel *work from home* tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Uji Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.886	1	719.886	5.864	.021 ^a
	Residual	4296.384	35	122.754		
	Total	5016.270	36			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.680	12.564		5.785	.000
WORK FROM HOME	.911	.376	.379	2.422	.021

Berdasarkan Tabel 5, *work from home* sebagai variabel independen memiliki nilai residual konstantas sebesar 72.680 yang artinya variabel bebas dianggap konstan. Koefisien regresi *work from home* sebesar 0.911 yang artinya bahwa bila variabel WFH naik 1 persen maka produktivitas meningkat sebesar 0.911.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 5.864 dengan nilai signifikansi 0.021 kurang dari nilai signifikansi 0.05 berarti hipotesis alternative bisa diterima dan terdapat hubungan antara variabel *work from home* dan produktivitas kerja dosen. Selain itu, untuk menunjukkan adanya

pengaruh dapat dilihat dari perbandingan F hitung dan Ftabel, dimana F hitung sebesar 5.864 sedangkan F tabel sebesar 4.13 dan diketahui bahwa F hitung lebih besar yang berarti hipotesis alternative bisa diterima.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel uji t sebesar 0.021 yang berarti kurang dari 0.05, sehingga hasil uji t menjawab hipotesis yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan work from home terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung pada penelitian ini adalah 2.422 sedangkan nilai t tabel adalah 2.03, sehingga lebih besar nilai t hitung dan membuktikan bahwa terdapat pengaruh work from home terhadap produktivitas kerja dosen.

Selanjutnya dapat di jelaskan bahwa pengaruh *work from home* terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Ambon dalam uraian selanjutnya sebagaimana berikut. Dalam penelitian ini dapat dijabarkan adanya pengaruh antara *work from home* dengan produktivitas dosen di Politeknik Negeri Ambon. Hal ini berarti jika dosen bekerja di rumah atau *work from home* dengan lingkungan kerja fleksibel, terhindar dari gangguan stress, lebih terasa dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja, memiliki kreativitas yang tinggi, dapat memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri yang minim akan meningkatkan produktivitas dosen dalam bekerja, baik dalam hal peningkatan kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amador (2016) mengenai bahwa *work location enjoyment* atau pekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja di tempat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Noonan&Glass (2012) juga menyatakan bahwa *telecommuting* atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap produktivitas dosen di Politeknik Negeri Ambon. *Work from home* (WFH) dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau tidak terikat sedangkan produktivitas dalam penelitian ini menjadi variabel dependen atau terikat. Dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel, peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS 21.0 dimana telah dikumpulkan data sebelumnya dan pengujian dilakukan setelah itu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan yaitu *work from home* (WFH) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Politeknik Negeri Ambon.

Saran yang bisa diberikan kepada Politeknik Negeri Ambon berkaitan dengan produktivitas dosen saat pandemic Covid-19 ini adalah sebagai berikut: (1) Memastikan bahwa dosen atau tenaga pengajar memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, termasuk diantaranya adalah koneksi internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan mengajar jarak jauh. Selain fleksibilitas lingkungan kerja, berbagai aspek lain juga harus diperhatikan seperti tingkat stress dosen bekerja jarak jauh, kedekatan keluarga, kreativitas, tekanan diri dan lain sebagainya demi meningkatkan produktivitas kerja, (2) Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor dan variabel lain untuk mendukung penelitian ini.

Tidak bisa dipungkiri bahwa dalam penyusunan penelitian ini peneliti memiliki kendala dan kelemahan baik dalam hal pencarian data hingga proses akhir. Kelemahan atau limitasi pada penelitian ini terletak pada proses penelitian yaitu kendala pengisian kuesioner yang dilakukan secara *online* akibat pandemic Covid-19 yang menyarankan masyarakat termasuk dosen untuk beraktivitas di rumah saja. Hal ini menimbulkan respon akan kuesioner yang terbilang cukup lama dan menghambat proses penelitian dan mempengaruhi waktu penelitian.

Sebuah penelitian tidak bisa dipungkiri pasti memiliki kendala dan kelemahan baik dalam hal pencarian data, input data, proses perencanaan hingga hasil akhir. Limitasi atau kelemahan pada penelitian ini adalah terletak pada proses penelitian. Salah satu faktor yang menjadi kendala dan penghambat adalah waktu dan tempat penelitian. Usaha yang diteliti merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa pengetikan dokumen dan berbasis online, sehingga segala bentuk penelitiannya dilakukan secara virtual. Respon yang cenderung lama oleh responden menghambat proses penelitian. Hal ini berpengaruh pada waktu penelitian yang dibutuhkan cukup panjang dan membutuhkan lebih banyak referensi untuk menguatkan penelitian ini.

Rasa terima kasih dan syukur adalah yang utama. Peneliti bersyukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, dengan rahmat serta karunia yang diberikan, penelitian ini mampu terselesaikan dengan baik. Rasa terima kasih juga tiada henti diucapkan kepada kedua orang tua serta keluarga besar peneliti, karena doa dan dukungannya maka peneliti dapat menyelesaikan penelitian sebaik-baiknya. Tak lupa juga kepada Politeknik Negeri Ambon yang mendukung penuh penelitian ini dan memberikan kesempatan bagi peneliti untuk meneliti dengan sebaik-baiknya serta segala pihak yang membantu yang tak dapat disebutkan satu per satu sehingga penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, D. R. (2020, 5 20). 47 Persen UMKM Bangkrut Akibat Pandemi Corona.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 13-21.
- Farrell, K. (2017). Working From Home: A Double Edged Sword . *Royal Society Of Medicine*, 1-26.
- L.Glass, M. C. (2012). The Hard Truth About Telecommuting. *Monthly Labor Review*, 39-45.
- Martinez-Amador, J. (2016). Remote And On-Site Knowledge Worker Productivity And. *Case Western Reserve University*, 1-259.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tribunnews. (2020, 8 20). UPDATE Corona Di Indonesia 20 Agustus: Tambah 2.017, Total Pasien Sembuh Tembus 100.674 Jiwa.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajawali Pers .
- Worldmeter. (2020, 8 20). Covid-19 Coronavirus Pandemic. *Coronavirus Cases*.