

ANALISIS KARAKTERISTIK DAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF TERHADAP OUTCOME BEKERJA DARI RUMAHNurlia Eka Damayanti^{1*}, Angraini Sukmawati², I Made Sumertajaya³Universitas Palangkaraya¹, Institut Pertanian Bogor^{2,3}

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:Received : November 27th, 2022Revised : January 10th, 2023Accepted : January 20th, 2023**Keywords:***working from home, productivity, overall satisfaction***Kata Kunci:***Bekerja dari rumah, produktivitas, kepuasan kerja*

A B S T R A C T

One form of prevention of covid-19 transmission by companies is implementing a work from home policy. The concept of working from home that has been applied by many countries is a work arrangement that is deliberately designed according to the needs of companies and employees. Meanwhile, what happened in Indonesia was a boost due to the co-19 pandemic. Therefore, the purpose of this study is to identify factors that are beneficial to employees and how the subjective well-being of employees who implement policies work from home and analyze their relationship to work outcomes from home. Research data obtained from the results of filling out an online questionnaire. The sampling method uses convenience sampling technique. In this study the number of samples used was 340 samples. The results showed that the factors that have a strong relationship with the outcome of working from home are the opportunity to work at productive time and the suitability of working from home. Subjective well-being has a strong relationship with overall satisfaction which is explained in the form of positive feelings.

A B S T R A K

Salah satu bentuk pencegahan penularan covid-19 yang dilakukan oleh perusahaan adalah menerapkan kebijakan bekerja dari rumah. Konsep bekerja dari rumah yang telah diterapkan oleh banyak negara adalah pengaturan kerja yang sengaja dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara itu, yang terjadi di Indonesia merupakan dorongan akibat pandemi covid-19. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor yang menguntungkan bagi karyawan dan bagaimana kesejahteraan subjektif karyawan yang menjalankan kebijakan bekerja dari rumah serta menganalisis hubungannya terhadap *outcome* bekerja dari rumah. Data penelitian diperoleh dari hasil mengisi kuesioner *online*. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar 340 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang memiliki hubungan kuat dengan *outcome* bekerja dari rumah adalah kesempatan bekerja pada waktu produktif dan kesesuaian bekerja dari rumah. Kesejahteraan subjektif memiliki hubungan kuat dengan kepuasan secara keseluruhan yang dijelaskan dalam bentuk perasaan positif.

*Corresponding author :

Address : Palangka Raya, Kalimantan Tengah

E-mail : nurliaekadamayanti@feb.upr.ac.id

I. PENDAHULUAN

Kemunculan wabah virus corona december 2019 atau covid-19 mendapatkan perhatian besar pada tahun 2020. Kasus pertama covid-19 di Indonesia terjadi pada tanggal 2 Maret 2020 dan mendapatkan respon oleh pemerintah dalam bentuk kebijakan dan imbauan. Salah satu imbauan pemerintah adalah pembatasan aktivitas sosial yang kemudian berdampak pada kegiatan sehari-hari. Selain itu, hal ini juga mengubah kondisi kerja karyawan khususnya yang memiliki tempat kerja di daerah cakupan Jabodetabek. Perusahaan diwajibkan mengikuti peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, sehingga sebagian besar menerapkan kebijakan bekerja dari rumah (*working from home*) untuk karyawannya.

Bekerja dari rumah merupakan salah satu bentuk dari *teleworking* atau bekerja jarak jauh. Konsep bekerja jarak jauh pertama kali diperkenalkan oleh Nilles JM pada tahun 1973. Bekerja jarak jauh merupakan pengaturan kerja yang fleksibel dimana karyawan dapat bekerja di lokasi yang jauh dari kantor, tanpa melakukan kontak pribadi dengan rekan kerja dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sebagai perantara berkomunikasi (Nilles 1998). Pada penelitian yang dilakukan oleh Martin dan MacDonnell (2012) dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara *telework* dan dampak pada perusahaan.

Bekerja dari rumah artinya karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk tatap muka dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Crosbie dan Moore (2004) mendefinisikan bekerja dari rumah sebagai pekerjaan berbayar yang dilakukan dari rumah dengan jam kerja minimal 20 jam perminggu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nakrosiene *et al.* (2019) didapatkan adanya hubungan positif antara karakteristik bekerja dari rumah terhadap *outcome* bekerja dari rumah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Song dan Gao (2019) *outcome* bekerja dari rumah dipengaruhi oleh kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Kesejahteraan subjektif merupakan persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi tentang hidup dan merepresentasikan kesejahteraan psikologis (Diener 2000).

Konsep bekerja dari rumah yang telah banyak diterapkan merupakan pengaturan kerja yang sengaja didesain oleh perusahaan dalam kondisi normal berdasarkan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara, bekerja dari rumah yang saat ini terjadi pada sebagian besar perusahaan di daerah Jabodetabek adalah pengaturan kerja yang didorong karena kondisi pandemi covid-19. Hal ini dapat memberikan hasil yang berbeda jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan.

Peran *human resource management* (HRM) sebagai perantara antara perusahaan dan karyawan menjadi perhatian penting dalam penelitian ini. Selain itu, tugas HRM untuk tetap mempertahankan produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan dalam situasi pandemi covid-19 menjadi poin utama yang pemikiran awal penelitian ini. Penting bagi HRM untuk mengetahui faktor apa saja yang menguntungkan berdasarkan sudut pandang karyawan yang menjalankan kebijakan bekerja dari rumah serta mengetahui *outcome* bekerja dari rumah terhadap perusahaan dan karyawan sebagai individu.

Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan menyikapi kebijakan perusahaan yang mengharuskan bekerja dari rumah. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang menguntungkan dalam pelaksanaan bekerja dari rumah dan kesejahteraan subjektif bagi karyawan yang menjalankan kebijakan bekerja dari rumah serta mengidentifikasi *outcome* bekerja dari rumah dari sudut pandang karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Teleworking (Bekerja Jarak Jauh)

Bekerja jarak jauh dapat diidentifikasi dari beberapa hal yaitu; 1) lokasi kerja yang fleksibel salah satunya adalah bertempat di rumah, 2) menjadikan teknologi sebagai pusat informasi dan teknologi, 3) bekerja berbasis informasi. Bekerja jarak jauh menggunakan media elektronik dan teknologi sebagai alat untuk berinteraksi dengan rekan kerja (Suh dan Lee 2017). Asumsi yang digunakan ketika bekerja jarak jauh, salah satunya adalah komputer menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan. Asumsi lainnya yaitu bekerja jarak jauh bertujuan memberikan keseimbangan antara rumah dan kehidupan kerja (Gurstein 2001).

Bekerja jarak jauh dibagi menjadi tiga tipe berdasarkan tempat bekerjanya, yaitu *home-based teleworking*, *satellite offices* dan *mobile working*. Tipe *home-based teleworking* karyawan melakukan segala aktivitas pekerjaan hanya dari rumah. Pada tipe *satellite offices* karyawan tidak bekerja dan juga tidak bekerja di kantor melainkan bekerja pada suatu tempat yang ditetapkan oleh perusahaan demi kebutuhan dan kenyamanan karyawan. Sedangkan tipe terakhir yaitu *mobile working*, pada tipe ini karyawan benar-benar diberikan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya baik terkait ruang dan waktu (Perez, Sachez dan Carnicer 2002). Tabel 1 menunjukkan dampak baik positif, negatif dan netral dari bekerja jarak jauh dari berbagai aspek.

Tabel 1 Dampak Positif, Netral Dan Negatif Dari Bekerja Jarak Jauh

Dampak positif	Dampak netral	Dampak negatif
	Dampak terhadap organisasi	
Bergabung dengan organisasi	Fleksibilitas pada kontrak kerja	Berbagi pengetahuan dengan karyawan lain
Memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi	Merasa bagian dari budaya organisasi	
Komitmen pada keunggulan	Disain dan struktur pekerjaan karyawan	
Kepuasan Kerja	Status atau promosi dalam organisasi	
	Dampak terhadap operasional	
Memiliki otonomi, fleksibilitas dan kemampuan untuk mengatur hari kerja	Motivasi karyawan untuk bekerja secara spesifik	Kemungkinan pelatihan secara <i>online</i>
Mengurangi ketidakhadiran	Hubungan dan komunikasi dengan manajer	Mengakses pelatihan formal
	Kesempatan untuk memberi input pada proses	Ketersediaan dan akses terhadap teknologi
	Komunikasi dengan karyawan lain	Hubungan dengan karyawan yang tidak melakukan <i>telework</i>
	Penilaian kinerja dan kemampuan manajer untuk mengawasi karyawan	Mengakses informasi yang diperlukan untuk bekerja secara efektif
	Dampak terhadap efisiensi organisasi	
Produktivitas	Ketersediaan ruang di kantor ketika diperlukan	Jadwal rapat/pertemuan
Biaya yang digunakan jika datang ke kantor	Kerjasama tim	Keamanan data perusahaan
Kemampuan untuk tetap bekerja ketika bekerja di kantor tidak memungkinkan		Pengeluaran pribadi untuk teknologi di rumah
	Dampak terhadap <i>stakeholder</i> eksternal	
Kesempatan untuk menjaga/merawat orang tua atau anak		
	Dampak terhadap kehidupan karyawan	
Keseimbangan kehidupan kerja dan tidak kerja	Memisahkan kehidupan kerja dan tidak kerja	
Secara keseluruhan kualitas hidup karyawan	Stres bekerja	

Sumber Data: (Verbeke *et al.* 2008)

Subjective Well-being (Kesejahteraan Subjektif)

Kesejahteraan subjektif mengacu pada pengalaman afektif dan kognitif yang dirasakan oleh individu. Kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai penilaian terhadap hidup secara positif dan merasa baik. Sudut pandang lain, menyatakan kesejahteraan subjektif merupakan hasil dari penilaian keseimbangan hidup antara yang baik dan yang buruk (Eid dan Larsen 2008). Pengukuran kesejahteraan subjektif, sebagian besar menggunakan konsep *hedonic* atau konsep *eudaimonic*.

Pada konsep *hedonic*, kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai keseimbangan antara kesenangan dan ketidaksenangan dalam hidup seorang individu ketika melakukan suatu hal. Gagasan pada konsep ini adalah peningkatan kesenangan dan penurunan rasa sakit akan mengarah pada kebahagiaan. Atribut kesejahteraan subjektif pada konsep *hedonic* adalah adanya suasana hati yang positif, tidak ada munculnya suasana hati yang negatif dan kepuasan pada seluruh bagian aspek kehidupan (Carruthers dan Hood 2004). Pada konsep ini, individu diminta untuk mengukur atau menilai hal positif (seperti bahagia, bersemangat

dan lainnya) dan mengukur hal negatif (seperti stres, sedih dan lainnya) yang dirasakan ketika melakukan sesuatu (Maddux 2018).

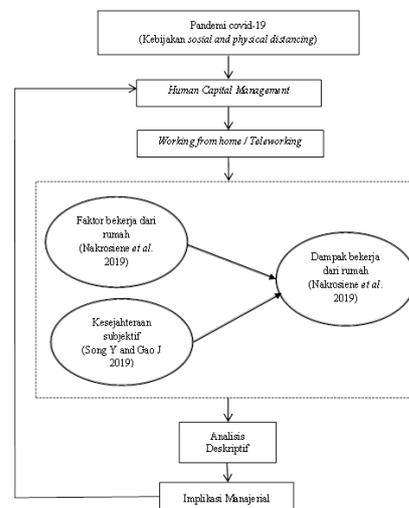
Pengalaman menyenangkan akan berdampak pada produktivitas, kreativitas dan kerjasama dalam bekerja. Orang-orang yang memiliki perasaan positif akan dapat mencapai tujuan dan sukses dalam bekerja. Dampak positif dari kesejahteraan subjektif pada kesehatan adalah tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Salah satu faktor yang dapat memprediksi kesejahteraan subjektif karyawan adalah kepuasan kerja. Selain berdampak terhadap kinerja perusahaan, kesejahteraan subjektif juga berdampak terhadap sikap individu dan kemampuan dalam mengambil keputusan (De Neve *et al.* 2013).

Kepuasan Kerja, Produktivitas dan Peluang Karir

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, khususnya dalam *human resource management*. Kepuasan kerja berasal dari tiga komponen yaitu karyawan, lingkungan kerja dan kondisi dalam bekerja. Robbins (2001) menjelaskan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan itu sendiri, melainkan perlu adanya interaksi dengan rekan kerja, mengikuti aturan dan budaya perusahaan serta memenuhi kondisi yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada reaksi emotional individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau keadaan emotional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya (Mathis dan Jackson 2008). Faktor-faktor perbedaan secara individu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, faktor tersebut seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, perbedaan budaya dan *personality*.

Produktivitas kerja merupakan pertanda adanya kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja (Bockerman *et al.* 2012). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu karakteristik individu dan kondisi kerja. Karakteristik individu yang dimaksud adalah kecakapan, perhatian, kepribadian, sikap, pelatihan dan motivasi. Faktor lain yaitu kondisi kerja meliputi lingkungan fisik, penerangan, suara, suasana kerja dan waktu kerja (Trimpe 1989).

Gibson *et al.* (2000) menyatakan bahwa karir merupakan urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Karir dapat berubah berdasarkan ketertarikan, kemampuan dan nilai seseorang terhadap lingkungan kerja (Noe *et al.* 2000). Peluang karir seorang karyawan dapat ditandai dengan adanya pengembangan karir yang diperoleh karyawan tersebut. Pengembangan karir dapat ditunjukkan dari adanya peningkatan status seseorang dalam perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Robbins 2001).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

III. METODA PENELITIAN

Pengambilan data dilakukan pada bulan Juni 2020. Lokasi pengambilan data dilakukan pada daerah cakupan Jabodetabek, hal ini didasari karena Jabodetabek merupakan daerah pertama yang ditetapkan sebagai kasus pertama covid-19 dan memiliki aktivitas pergerakan yang padat. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer didapatkan dari pengisian kuesioner secara *online* oleh karyawan dengan kriteria: (1) bekerja di wilayah Jabodetabek, (2) pernah atau sedang menjalankan kebijakan bekerja dari rumah. Pengumpulan data kuesioner *online* dilakukan dengan cara membagikan link pengisian kuesioner (<https://bit.ly/WFHKuesionerpenelitian>) melalui beberapa aplikasi media sosial yaitu *whatsapp*, *telegram* dan *linkedin*.

Kuesioner ini memiliki tiga bagian, bagian pertama merupakan bagian *screening* responden, bagian kedua terkait dengan karakteristik responden dan bagian ketiga merupakan pernyataan tentang faktor yang menguntungkan saat bekerja dari rumah dan serta kesejahteraan subjektif (variabel independen), *outcome* bekerja dari rumah (variabel dependen). Pengisian pendapat pada kuesioner menggunakan skala likert (1-5) untuk pernyataan faktor dan *outcome* bekerja dari rumah, sedangkan untuk pernyataan kesejahteraan subjektif menggunakan skala hedonik (0-6). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil karena sampel tersebut pada tempat dan waktu yang tepat (Sugiyono 2012).

Data yang telah didapatkan kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan membuat kesimpulan secara umum terkait karakteristik responden dengan menggunakan *microsoft excel* dalam perhitungannya. Analisis deskriptif lainnya adalah mengidentifikasi korelasi dan regresi menggunakan IBM SPSS Statistics 22 dari karakteristik responden, faktor bekerja dari rumah, kesejahteraan subjektif terhadap *outcome* bekerja dari rumah.

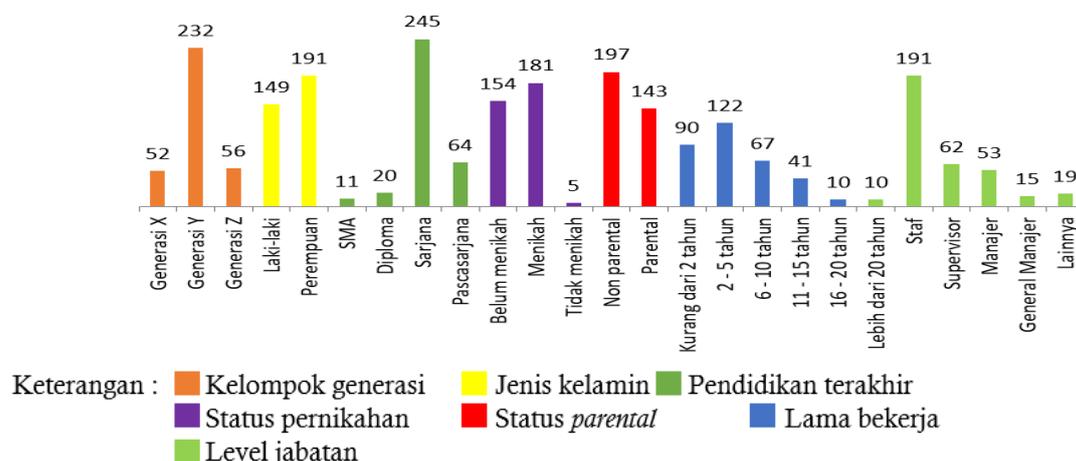
IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kebijakan bekerja dari rumah yang diterapkan oleh sebagian besar perusahaan dan instansi di Indonesia merupakan bentuk pencegahan penularan virus corona. Sebanyak 4074 perusahaan telah melaporkan bahwa melaksanakan kebijakan bekerja dari rumah pertanggal 3 Juni 2020 (@disnakertrans_dki_jakarta).

Berdasarkan data penelitian, bekerja dari rumah yang diterapkan di Indonesia dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *semi working from home* dan *full working from home*. *Semi working from home* artinya karyawan mendapatkan skema jadwal untuk tetap bekerja di kantor. Sedangkan, *full working from home* cenderung dilakukan oleh perusahaan yang dapat secara *remote* dikontrol jarak jauh dimana karyawan secara penuh melakukan pekerjaannya di rumah.

Pada penelitian ini didapatkan sebanyak 409 responden, akan tetapi responden yang memenuhi kriteria penelitian hanya sebanyak 340 responden. Jumlah responden yang telah menjalankan kebijakan bekerja dari rumah selama lebih dari satu bulan memiliki persentase sebesar 91%, selainnya baru menerapkan kurang dari satu bulan. Responden penelitian ini bekerja dari berbagai bidang diantaranya, pendidikan, pemerintahan, perbankan / asuransi, informasi teknologi, telekomunikasi dan pariwisata. Responden yang berpartisipasi didominasi dari perusahaan swasta sebesar 83.82%, sedangkan dari instansi pemerintahan hanya sebesar 16.18%. Berdasarkan status pekerjaan responden dibagi menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak dan pekerja lepas (*freelancer*). Status karyawan tetap mendominasi sebanyak 63.5% dan karyawan kontrak sebanyak 29,7% dari jumlah responden.

Gambar 2 menunjukkan sebaran data karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini. Karakteristik responden tersebut adalah kelompok generasi, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, status *parental*, lama bekerja dan level jabatan. Masing-masing karakteristik responden ini memiliki beberapa kategori sesuai dengan kebutuhan penelitian.



Gambar 2. Sebaran karakteristik responden penelitian

Pada penelitian ini, usia responden dikelompokkan ke dalam kelompok generasi. Kelompok generasi X lahir pada tahun 1961 – 1980, kelompok generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981 – 1994 dan generasi Z merupakan kelompok kelahiran 1995 – 2001 (Bejtkovsky 2016). Kelompok generasi Y berpartisipasi paling banyak dalam penelitian ini yaitu sebesar 68.24%, sedangkan kelompok generasi lainnya adalah generasi X sebesar 16.47% dan generasi Z sebesar 15.29%.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin perbandingan persentase adalah laki-laki sebesar 43.82 % dan persentasi perempuan sedikit lebih besar yaitu 56.18%. Jika dilihat dari pendidikan terakhir, responden pada penelitian ini penyebarannya dari tingkat SMA hingga pascasarjana. Sedangkan, berdasarkan level jabatan dari staf hingga general manajer. Tingkat pendidikan responden didominasi pada tingkat sarjana dengan persentase 72.06% dan level jabatan paling banyak sebesar 56.18% pada tingkat staf atau setingkatnya. Responden yang dalam penelitian ini paling banyak didominasi oleh karyawan yang bekerja kurang dari atau sama dengan lima tahun sebesar 62.35%.

Karakteristik responden yang lainnya yaitu status pernikahan dan status *parental*. Status pernikahan responden paling banyak adalah menikah sebesar 53.24%,. Status *parental* menggambarkan jumlah anak yang dimiliki oleh responden. *Parental* artinya responden telah memiliki anak, sedangkan *non-parental* menunjukkan bahwa responden belum memiliki anak meskipun telah menikah. Responden yang bekerja dari rumah dan memiliki anak sebesar 42.06% dan responden yang berstatus *non-parental* sebesar 57.94%.

Analisis Hubungan antara Karakteristik Responden terhadap *Outcome* Bekerja dari Rumah

Pada penelitian ini dilakukan analisis hubungan karakteristik responden terhadap *outcome* bekerja dari rumah. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik responden terhadap *outcome* bekerja dari rumah. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien korelasi yang kurang dari dua bahkan sebagian besar dibawah satu. Angka tersebut menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan penilaian dari responden berdasarkan kategori karakteristik responden.

Tabel 2 Analisis korelasi karakteristik responden dengan variabel dependen

Peubah	Koefisien korelasi			
	Kepuasan secara keseluruhan	Persepsi tentang keuntungan	Produktivitas	Peluang karir subjektif
Kelompok generasi	-0.019	-0.108*	-0.119*	-0.140**
Jenis kelamin	-0.037	-0.061	0.021	-0.038
Pendidikan terakhir	0.159**	0.185**	0.029	0.074
Status pernikahan	0.047	0.137*	0.114*	0.112*
Status <i>parental</i>	0.020	0.126*	0.054	0.071
Lama bekerja	0.120*	0.145**	0.103	0.150**

Level jabatan	-0.006	-0.013	0.033	0.078
---------------	--------	--------	-------	-------

* tingkat signifikansi 0.05
** tingkat signifikansi 0.01

Analisis Hubungan antara Faktor Bekerja dari Rumah terhadap *Outcome* Bekerja dari Rumah

Variabel independen pada penelitian ini dinotasikan dalam X (faktor bekerja dari rumah) memiliki 11 indikator yang mengukurnya, sedangkan terdapat empat indikator yang mengukur variabel dependen (*outcome* bekerja dari rumah). Indikator dampak bekerja dari rumah yaitu kepuasan secara keseluruhan, persepsi tentang keuntungan, produktivitas dan peluang karir.

Tabel 3 Analisis korelasi variabel independen dengan variabel dependen

	Koefisien korelasi			
	Kepuasan secara keseluruhan	Persepsi tentang keuntungan	Produktivitas	Peluang karir subjektif
X1	0.308**	0.251**	0.266**	0.324**
X2	0.177**	-0.045	0.250**	-0.115*
X3	0.034	0.028	-0.014	-0.015
X4	0.269**	0.244**	0.146**	0.232**
X5	0.280**	0.247**	0.160**	0.198**
X6	0.179**	0.145**	0.088	0.022
X7	0.425**	0.199**	0.525**	0.136*
X8	0.294**	0.230**	0.361**	0.194**
X9	0.151**	0.248**	-0.014	0.373**
X10	0.418**	0.206**	0.520**	0.278**
X11	0.344**	0.289**	0.186**	0.272**

* tingkat signifikansi 0.05

** tingkat signifikansi 0.01

Pada kepuasan secara keseluruhan, terdapat tujuh indikator dari variabel independen yang memiliki hubungan pada taraf signifikansi 0.01 dengan koefisien korelasi sebesar 0.269 – 0.425. Tujuh indikator tersebut adalah kemampuan merencanakan waktu (X1), kepercayaan atasan (X4), kesempatan untuk menyimpan biaya transportasi (X5), kesesuaian bekerja di rumah (X7), kesempatan untuk mengakses dokumen (X8), kesempatan bekerja pada waktu produktif (X10) dan kemampuan menggunakan teknologi (X11).

Indikator dari variabel independen yang berkorelasi terhadap persepsi tentang keuntungan adalah kemampuan merencanakan waktu (X1), kepercayaan atasan (X4), kesempatan untuk menyimpan biaya transportasi (X5), kesempatan untuk mengakses dokumen (X8), dukungan atasan (X9), kesempatan bekerja pada waktu produktif (X10) dan kemampuan menggunakan teknologi (X11). Koefisien korelasi dari indikator faktor bekerja dari rumah terhadap persepsi tentang keuntungan adalah sebesar 0.206 – 0.289.

Produktivitas memiliki hubungan dengan lima indikator dari variabel independen yaitu kemampuan merencanakan waktu (X1), pengurangan waktu berkomunikasi dengan rekan kerja (X2), kesesuaian bekerja di rumah (X7), kesempatan untuk mengakses dokumen (X8) dan kesempatan bekerja pada waktu produktif (X10). Koefisien korelasi terhadap produktivitas adalah sebesar 0.250 – 0.525. Indikator kemampuan merencanakan waktu (X1), kepercayaan atasan (X4), dukungan atasan (X9), kesempatan bekerja pada waktu produktif (X10) dan kemampuan menggunakan teknologi (X11) memiliki hubungan dengan peluang karir subjektif. Kelima indikator tersebut memiliki koefisien korelasi antara 0.232 – 0.372 pada taraf signifikan 0.01.

Berdasarkan hasil analisis korelasi dapat dinyatakan bahwa tidak semua indikator dari faktor bekerja dari rumah memiliki hubungan dengan indikator pada dampak bekerja dari rumah. Bahkan, terdapat dua indikator faktor bekerja dari rumah yang tidak memiliki hubungan sama sekali dengan indikator dampak bekerja dari rumah. Indikator tersebut adalah kesempatan tetap bekerja jika dalam kondisi sakit (X3) dan kesempatan untuk merawat anggota keluarga (X6). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju bahwa kedua faktor tersebut menguntungkan bagi mereka selama menjalankan kebijakan bekerja dari rumah.

Tabel 4 Analisis Regresi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

	Kepuasan secara keseluruhan		Persepsi tentang keuntungan		Produktivitas		Peluang karir subjektif	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
X1	0.095	0.020	0.097	0.060	0.068	0.122	0.164	0.000
X2	0.095	0.026	-0.022	0.681	0.094	0.040	-0.062	0.188
X3	-0.034	0.279	-0.025	0.530	-0.064	0.056	-0.031	0.367
X4	0.099	0.035	0.072	0.229	0.044	0.385	0.078	0.134
X5	0.079	0.187	0.082	0.276	0.028	0.661	0.140	0.035
X6	0.029	0.505	0.019	0.734	0.008	0.864	-0.074	0.128
X7	0.215	0.000	0.112	0.062	0.293	0.000	0.079	0.133
X8	0.005	0.897	0.043	0.421	0.140	0.002	-0.016	0.737
X9	0.027	0.590	0.158	0.015	-0.110	0.044	0.266	0.000
X10	0.135	0.003	-0.020	0.727	0.302	0.000	0.070	0.160
X11	0.240	0.001	0.199	0.027	0.032	0.673	0.069	0.385
<i>R square</i>	0.335		0.130		0.442		0.230	

Tabel 4 menjelaskan apakah indikator – indikator dari variabel independen dapat memprediksikan kepuasan secara keseluruhan, persepsi tentang keuntungan, produktivitas dan peluang karir subjektif. Pada kepuasan secara keseluruhan didapatkan tiga indikator dari variabel independen yang penting berpengaruh, yaitu kesesuaian bekerja dirumah (X7), kesempatan untuk bekerja pada waktu produktif (X10) dan kemampuan menggunakan teknologi (X11). Indikator dukungan atasan (X9) dan kemampuan menggunakan teknologi (X11) merupakan prediktor dari persepsi tentang keuntungan. Produktivitas memiliki lima indikator dari variabel independen yang menjadi prediktornya yaitu kesesuaian bekerja dirumah (X7), X8 (kesempatan untuk mengakses dokumen) dan kesempatan untuk bekerja pada waktu produktif (X10). Dampak bekerja dari rumah juga diukur oleh indikator peluang karir subjektif yang dijelaskan oleh tiga prediktor dari variabel independen yaitu kemampuan merencanakan waktu (X1), kesempatan untuk menyimpan biaya transportasi (X5) dan dukungan atasan (X9).

Nilai *R square* menunjukkan bahwa faktor bekerja dari rumah dapat menjelaskan masing-masing indikator dampak bekerja dari rumah. Kepuasan secara keseluruhan dijelaskan sebesar 33.5%, persepsi tentang keuntungan hanya dapat dijelaskan sebesar 13%, produktivitas dijelaskan sebesar 44.2% dan peluang karir subjektif dijelaskan sebesar 23% oleh faktor bekerja dari rumah.

Analisis Hubungan antara Kesejahteraan Subjektif terhadap *Outcome* Bekerja dari Rumah

Model penelitian ini selain faktor bekerja dari rumah juga menjadikan kesejahteraan subjektif sebagai variabel independen. Kesejahteraan subjektif diukur dalam bentuk perasaan positif dan negatif yang dirasakan oleh karyawan selama menjalankan kebijakan bekerja dari rumah. Indikator tersebut adalah bahagia (Z1), bersemangat (Z2), kesal (Z3), stres (Z4), kelelahan (Z5) dan bermakna (Z6).

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis korelasi kesejahteraan subjektif terhadap *outcome* bekerja dari rumah. Berdasarkan hasil analisis korelasi tersebut, terdapat satu indikator dari kesejahteraan subjektif yang berkorelasi dengan semua indikator dari variabel dependen yaitu perasaan bersemangat. Hal ini artinya perasaan bersemangat memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *outcome* bekerja dari rumah. Selain itu, hasil penelitian ini mendapatkan bahwa kelelahan memiliki hubungan negatif dan tidak berpengaruh sama sekali dengan variabel dependen.

Tabel 5 Analisis Korelasi Variabel Moderasi Dengan Variabel Dependen

	Koefisien korelasi			
	Kepuasan secara keseluruhan	Persepsi tentang keuntungan	Produktivitas	Peluang karir subjektif
Bahagia	0.498**	0.324**	0.323**	0.170**
Bersemangat	0.490**	0.313**	0.390**	0.260**
Kesal	-0.319**	-0.178**	-0.256**	-0.284**
Stres	-0.242**	-0.140**	-0.202**	-0.217**
Kelelahan	-0.125*	-0.038	-0.062	-0.123*
Bermakna	0.415**	0.270**	0.299**	0.188**

* tingkat signifikansi 0.05

** tingkat signifikansi 0.01

Kepuasan secara keseluruhan dan produktivitas memiliki hubungan positif dengan perasaan bahagia, bersemangat dan bermakna. Sedangkan dengan perasaan kesal dan stres, kepuasan secara keseluruhan dan produktivitas memiliki hubungan negatif. Persepsi tentang keuntungan memiliki tiga indikator dari kesejahteraan subjektif yang berhubungan signifikan dengan yaitu perasaan bahagia, bersemangat dan bermakna. Peluang karir subjektif memiliki tiga indikator dari kesejahteraan subjektif yang berhubungan dengannya yaitu perasaan bersemangat, kesal dan stres.

Hasil analisis regresi kesejahteraan subjektif terhadap *outcome* bekerja dari rumah dapat dilihat pada Tabel 6. Kepuasan secara keseluruhan dijelaskan oleh indikator bahagia, bersemangat, kesal dan bermakna. Pada persepsi tentang keuntungan dipengaruhi oleh perasaan kesal. Sementara itu, produktivitas dijelaskan oleh indikator bersemangat, kesal dan bermakna. Sedangkan, pada peluang karir subjektif dijelaskan oleh perasaan bersemangat dan kesal.

Nilai *R square* yang paling tinggi ditunjukkan oleh indikator kepuasan secara keseluruhan, kemudian oleh produktivitas, peluang karir subjektif dan terakhir oleh persepsi tentang keuntungan. Variabel kesejahteraan subjektif berkontribusi dalam menjelaskan kepuasan secara keseluruhan sebesar 34.8%, sedangkan pada indikator produktivitas menjelaskan sebesar 22.1%, kemudian sebesar 15.4% pada indikator peluang karir subjektif dan 12.1% pada indikator persepsi tentang keuntungan.

Tabel 6 Analisis regresi variabel moderasi dengan variabel dependen

	Kepuasan secara keseluruhan		Persepsi tentang keuntungan		Produktivitas		Peluang karir subjektif	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Z1	0.120	0.030	0.111	0.117	-0.091	0.201	-0.142	0.029
Z2	0.105	0.052	0.034	0.628	0.271	0.000	0.196	0.002
Z3	0.153	0.000	0.107	0.047	0.143	0.008	0.174	0.000
Z4	0.023	0.592	0.032	0.566	0.059	0.298	0.005	0.930
Z5	-0.007	0.831	-0.027	0.540	-0.042	0.336	0.009	0.818
Z6	0.132	0.000	0.076	0.100	0.117	0.011	0.094	0.027
<i>R square</i>	0.348		0.121		0.221		0.154	

V. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang tidak menguntungkan untuk karyawan yang menjalankan kebijakan bekerja dari rumah adalah kesempatan untuk tetap bekerja pada waktu sakit dan kesempatan untuk merawat anggota keluarga. Selainnya faktor dalam penelitian ini dirasa menguntungkan oleh karyawan pada masing-masing indikator *outcome* bekerja dari rumah. Indikator kelelahan pada kesejahteraan subjektif tidak dapat menjelaskan *outcome* bekerja dari rumah.

Faktor bekerja dari rumah mampu menjelaskan *outcome* produktivitas dengan baik dibandingkan *outcome* bekerja dari rumah lainnya. Kesejahteraan subjektif dijelaskan dalam bentuk perasaan positif yang memiliki hubungan yang kuat terhadap *outcome* kepuasan secara keseluruhan dibandingkan *outcome* dampak bekerja dari rumah lainnya. Perasaan positif tersebut adalah bahagia, bersemangat dan bermakna. Kepuasan secara keseluruhan dan produktivitas memiliki hubungan yang kuat dengan kesempatan bekerja pada waktu produktif dan kesesuaian bekerja di rumah.

Berdasarkan hasil penelitian, perlu dilakukan penelitian lebih dalam lagi terkait dengan konsep bekerja dari rumah yang sesuai dengan karakteristik dan kondisi kerja di Indonesia. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan responden dengan karakteristik yang spesifik atau bahkan jika memungkinkan responden dari satu perusahaan yang sama. Selain itu, disarankan untuk menambahkan metode lain seperti *depth interview* agar informasi yang didapatkan lebih komprehensif. Hal ini akan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis dan identifikasi implikasi manajerial yang lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson AJ, Kaplan SA, Vega RP. 2014. The impact of telework on emotional experience: when, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 24(6): 882 – 897.
- Bejtkovsky J. 2016. The current generations: the baby boomers, X, Y and Z in the context of human capital management of the 21s century in selected corporation in the czech republic. *Littera Scripta*. 9 (2). 25 – 45.
- Bockerman P, Bryson A, Ilmakunnas P. 2012. Does high involvement management improve worker wellbeing?. *Journal of Economic Behaviour and Organization*. 84 (2): 660 – 680.
- Carruthers CP, Hood CD. 2004. The power of the positive: leisure and well-being. *Therapeutic Recreation Journal*. 38 (2): 225 – 245.
- Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. 2018. Systematically reviewing remote e-workers well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of work and organizational psychology*. 1- 23.
- Crosbie T, Moore J. 2004. Work-life balance and working from home. *Social Policy & Society*. 3(3): 223 – 233.
- De Neve JE, Diener E, Tay L, Xuereb C. 2013. The objective benefit of subjective well being. *World Happiness Report 2013*. New York: UN Sustainable Development Solution Network.
- Diener E, Suh EM. 2000. *Culture and Subjective Well Being*. Cambridge (US): MIT Press.
- Eid M, Larsen RJ. 2008. *The Science of Subjective Well-Being*. New York (NY): The Guildford Press.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. 2000. *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Ghozali I. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang (ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurstein P. 2001. *Wired to the World, Chained to the Home: Telework in Daily Life*. Canada: UBC Press.
- Larson B. 2020. Companies can help employees working remotely during the COVID-19 pandemic. News.northeastern.edu. Northeastern University.
- Maddux JE. 2018. *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Martin BH, MacDonnell R. 2012. Is telework effective for organization? a meta analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*. 35 (7). 602 – 616.
- Mathis RL, Jackson JH. 2008. *Human Resource Management, Twelfth Edition*. USA: Thomson South-Western.
- Morganson VJ, Major DA, Oborn KL, Verive JM, Heelan MP. 2010. Comparing telework locations and traditional work arrangements. *Journal of Managerial Psychology*. 25(6): 578 – 595.

- Nadal JIG, Molina JA, Velilla J. 2020. Work time and well-being for workers at home: evidence from the American time use survey. *International Journal of Manpower*. 41(2): 184 – 206.
- Nakrosiene A, Buciuniene I, Gostautauite B. 2019. Working from home: characteristic and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*. 40 (1): 87 – 101.
- Nilles JM. 1998. Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography. *Transportation Research*. 22A (4): 301 – 317.
- Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B. 2000. *Human Resource Management Third Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Perez MP, Sanchez AM, Carnicer MP. 2002. Benefits and barriers of telework: perception difference of human resources manager according to company's operations strategy. *Technovation*. 22 (12): 775 – 783.
- Richardson J, McKenna S. 2014. Reordering spatial and social relations: a case study of professional and managerial flexworkers. *British Journal of Management*. 25 : 724 – 736.
- Robbins, SP. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi ke-8*. Terjemahan. Jakarta (ID): PT Prenhallindo.
- Schaufeli WB, Taris TW. 2014. A critical review of the job demands-resource model: implications for improving work and health. Bridging Occupational, *Organizational and Public Health*. Springer, 43 – 68.
- Siregar S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta (ID): PRENAMEDIA GROUP.
- Smith SA, Patmos A, Pitts MJ. 2018. Communication and teleworking: a study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*. 55 (1): 44 – 68.
- Song Y, Gao J. 2019. Does telework stress employee out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*. 1 – 20.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Trimpe A. 1989. *The art and science of bussiness management productivity*. New York: Kent Publishing.
- Verbeke A, Schulz R, Greidanuss N, Hambley L. 2008. *Growing the Virtual Workplace The Integrative Value Proposition for Telework*. Cheltenham (UK): Edward Edgar Publishing Limited.