



Relationship Between Effectiveness of Teleworking and Job Performance on Online Shop Employees

Hubungan Antara Efektivitas Teleworking dengan Kinerja pada Karyawan Online Shop

Haris Al-farisi¹, Ali Mahmud Ashshiddiqi^{2*}

^{1,2}Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

OPEN ACCESS

ISSN 2548 2254 (online)

ISSN 2089 3833 (print)

Edited by:

Eko Hardiansyah

Reviewed by:

Widyastuti Widyastuti

Iga Novikayati

*Correspondence:

Ali Mahmud Ashshiddiqi

ali.ma@uii.ac.id

Received: 1 November 2023

Accepted: 4 December 2023

Published: 1 January 2024

Citation

Ali Mahmud Ashshiddiqi

(2024) Relationship Between

Effectiveness of Teleworking

and Job Performance on Online

Shop Employees

Psikologia : Jurnal Psikologi. 11(1).

doi: 10.21070/psikologia.v11i1.1812

Employee performance influences company development. Like employees in general, the performance of online shop employees affects the productivity or effectiveness of the business carried out to achieve profits. Technology-based online shops require effective implementation of teleworking. Empirically, this research determines the relationship between the effectiveness of teleworking and the performance of online shop employees. Researchers put forward the hypothesis that there is a positive correlation between the effectiveness of teleworking and the job performance of online shop employees. The respondents for this research consisted of 101 online shop employees in Yogyakarta. Researchers used the Employee Performance Scale (EPS) compiled by Tabouli et al. (2016), and the E-Work Life Scale (EWL) from Grant et al. (2018). Data analysis through Pearson product moment revealed a significant relationship between teleworking effectiveness variables and performance variables ($R=0.261$ and $p=0.008$). These results indicate that the higher the effectiveness of teleworking, the higher the performance of online shop employees, and vice versa. The contribution of teleworking effectiveness to employee performance is only 0.068 or 6.8%, of which the remaining 93.2% is other influential variables. Researchers put forward implications and suggestions based on these findings.

Keywords: Employees, Effectiveness of Teleworking, Job Performance

Kinerja karyawan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Sebagaimana karyawan pada umumnya, kinerja karyawan online shop mempengaruhi produktivitas atau efektivitas usaha yang dijalankan untuk mencapai keuntungan. Sebagai toko yang berbasis teknologi, online shop membutuhkan penerapan teleworking yang efektif. Secara empiris penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara efektivitas teleworking dengan kinerja pada karyawan online shop. Peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara efektivitas teleworking dengan kinerja pada karyawan online shop. Responden penelitian ini terdiri dari 101 karyawan online shop di Yogyakarta. Peneliti menggunakan Employee Performance Scale (EPS) yang disusun Tabouli dkk. (2016), dan E-Work Life Scale (EWL) dari Grant dkk. (2018). Analisis data melalui product moment pearson mengungkap adanya hubungan antara variabel efektivitas teleworking dengan variabel kinerja yang signifikan ($R=0,261$ dan $p=0,008$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi efektivitas teleworking maka semakin tinggi kinerja yang karyawan online shop, dan sebaliknya. Kontribusi efektivitas teleworking kepada kinerja karyawan hanya sebesar 0,068 atau 6,8%, di mana 93,2% sisanya merupakan variabel-variabel lain yang berpengaruh. Peneliti mengemukakan implikasi dan saran berdasarkan temuan-temuan ini.

Kata Kunci: Karyawan, Efektivitas Teleworking, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting di setiap perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak bagi perkembangan suatu perusahaan. Apabila sumber daya yang tidak kompeten, maka akan berpengaruh terhadap tujuan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan biasa disebut karyawan. Karyawan adalah aset yang paling berharga dalam setiap organisasi (Ma'arif dkk., 2013).

Setiap perusahaan akan menilai kualitas karyawan berdasarkan hasil atas kerjanya. Penilaian kinerja adalah sangat penting dalam perencanaan insentif karena berhubungan dengan tujuan organisasi. Apa yang dinilai dan dihargai harus mendapatkan perhatian (Bohlander dkk., 2001). Penilaian kerja sangat penting karena berdampak pada keberlangsungan perusahaan maupun industri. Bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan (Zulindra & Ajimat, 2019).

Hartono dan Rahadi (2021) menemukan kinerja karyawan PT Sayap Mas Utama di masa pandemi yang lalu mengalami penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di kantor menjadi dilakukan di rumah masing-masing karyawan. Situasi dan kondisi yang sama dialami oleh karyawan online shop saat pandemi di mana sebelum itu biasanya ada interaksi langsung dengan rekan kerja, ketepatan waktu dan efisiensi pekerjaan, serta permasalahan berkaitan dengan work life balance. Selain itu, karyawan mengalami isolasi serta kehilangan rasa memiliki satu sama lain dan terhadap organisasi saat bekerja dari rumah (Hafermalz & Riemer, 2021). Karena setiap pekerja memiliki interaksi yang sangat terbatas, maka sulit bagi perusahaan menilai kinerja karyawan melalui rekan sejawat. Potensi konflik work life balance juga menjadi lebih besar. Work life conflict dapat muncul karena target outcome kinerja yang tidak sesuai dengan pola bekerja dari rumah, dan ini mengakibatkan buruknya kinerja seorang karyawan (George dkk., 2021).

Perbandingan monitoring pekerjaan untuk karyawan online dan offline menunjukkan bahwa monitoring pekerjaan dan penilaian kinerja di kantor lebih mudah. Berdasarkan data observasi dan wawancara peneliti sendiri kepada lima karyawan online shop diketahui bahwa selama masa Covid-19 yang lalu para karyawan sering terlambat absen, merasa kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, terlambat mengumpulkan laporan, ketepatan waktu berkurang situasi kerja yang lebih fleksibel. Karyawan pada saat bekerja di rumah atau tidak di kantor akan cenderung tidak fokus dan terbagi dengan kegiatan atau aktifitas di rumah. Apabila bekerja di kantor kesulitan dalam tugas pekerjaan bisa saling dibicarakan atau dibahas langsung dengan rekan kerja, sedangkan hal ini tidak terjadi pada saat bekerja dari rumah sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. Apalagi jika pekerjaan tersebut memiliki deadline penyelesaian. Karyawan merasa bahwa hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan menjadi kurang baik.

Kinerja diartikan sebagai tolak ukur yang dapat

diharapkan suatu tempat kerja dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dari waktu ke waktu (Aboazoum dkk., 2015). Menurut Tabouli dkk. (2016) kinerja memiliki empat aspek, yaitu: efisiensi kerja (efficiency of the work), perencanaan kerja (planning the work), kreatifitas dan inovasi (creativity and innovation), serta melakukan upaya (making efforts). Kinerja karyawan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Tentama (2015) menyebutkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi pada organisasi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan. Bila kinerja karyawan baik, hasil kerja yang dicapai karyawan juga akan bagus sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Sedangkan bila kinerja karyawan buruk, hasil atas kerja karyawan yang dicapai tidak sesuai dengan standar kerja dari perusahaan sehingga dapat berpengaruh pada produktivitas dan keefektifan perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Apabila kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas perusahaan, maka kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen. Faktor individu berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor dukungan organisasi. dapat berbentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen bersumber pada kemampuan manajerial para manajer atau pimpinan. Kemampuan ini ditunjukkan pimpinan dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, atau mengembangkan kompetensi pekerja.

Menurut Pasolong (Indriasari dkk, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan yaitu: kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, dan kejelasan tujuan. Kemampuan merupakan kesanggupan dalam suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat. Kemauan sebagai kehendak untuk mengeluarkan tingkat upaya yang menunjukkan ketertarikan akan pekerjaan yang diberikan. Energi adalah sumber kekuatan dari dalam diri seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai hal. Dengan energi individu merespon apapun yang dibutuhkan secara sadar dalam bekerja. Teknologi yaitu jenis penerapan pengetahuan yang berfungsi sebagai alat bantu yang mempermudah seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi menjadi wujud balas jasa atas kinerja yang ditampilkan. Jelasnya tujuan dapat mendorong pekerjaan agar terarah, berjalan lebih efektif dan efisien. Terakhir, keamanan dapat meningkatkan kinerja karena merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Faktor-faktor ini dengan demikian dapat dilihat sifatnya secara internal dan eksternal. Secara internal, kemampuan, kemauan, dan energi merupakan faktor dari dalam diri pegawai/karyawan yang mempengaruhi kinerja. Adapun teknologi, kompensasi, dan kejelasan tujuan termasuk faktor dari luar individu pegawai/karyawan yang juga berpengaruh.

Diantara faktor-faktor tersebut, dukungan organisasi dan dukungan manajemen merupakan faktor yang dibutuhkan agar karyawan tetap memiliki kinerja yang baik meski bekerja dalam situasi pandemi. Dukungan manajemen maupun organisasi dapat berupa desain kerja dalam pekerjaan. Karyawan akan lebih termotivasi menunjukkan kinerja yang baik karena desain kerja yang efektif. Hal ini membuat karyawan tertarik dengan

pekerjaannya dan merasakan pekerjaan tersebut bermakna sehingga mencapai kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi (Schermerhorn dkk., 2005). Dengan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, karyawan dapat menekan biaya pribadi misalnya biaya perjalanan atau transportasi, biaya belanja pakaian, dan makanan. Dengan waktu kerja yang lebih fleksibel, karyawan dapat merencanakan waktunya untuk kepentingan lain seperti mengikuti kursus atau pelatihan, menyediakan waktu lebih banyak bersama keluarga, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan pekerjaan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Martinez-Sanchez dkk., 2008).

Bekerja secara leluasa (*flexible schedule*) menurut Heathfield (2019) memberikan keuntungan-keuntungan bagi pemberi kerja dan karyawan. Karyawan memiliki fleksibilitas untuk memenuhi kebutuhan keluarga, kewajiban pribadi, dan tanggung jawab hidup dengan nyaman. Perjalanan karyawan saat pergi dan pulang kerja lebih nyaman karena bebas dari stres pada waktu-waktu sibuk dan dapat lebih menghemat biaya perjalanan dan bahan bakar. Biaya perawatan anak-anak di rumah juga menjadi berkurang karena keberadaan karyawan di rumahnya sendiri. Kerja dengan jadwal yang fleksibel juga memberdayakan karyawan karena kontrol personal yang meningkat. Demikian pula kerja fleksibel ini meningkatkan moral, keterikatan, dan komitmen karyawan pada perusahaan. Dengan keuntungan-keuntungan tersebut, kemajuan bisnis perusahaan/pemberi kerja akan tercapai.

Perusahaan-perusahaan banyak menerapkan sistem kerja *work from home* (WFH) atau *teleworking* selama pandemi Covid-19. WFH sendiri terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai/karyawan. Hal ini sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Nasution dkk. (2020) bahwa WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Begitu juga hasil penelitian Pristiyono dkk. (2020) yang mengungkap pengaruh langsung dan signifikan WFH terhadap kinerja. Selain itu, Suranto (2020) mengemukakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa WFH berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil Direktorat Jenderal Pembendaharaan (DJPb) Provinsi Papua.

Seorang individu yang bekerja untuk perusahaannya dari jarak jauh dan menggunakan teknologi IT disebut juga dengan *teleworking* (Eurofound & ILO, 2017). Menurut Grant dkk. (2018) *teleworking* memiliki empat aspek utama, yakni gangguan kehidupan kerja (*work-life interference*), efektivitas/produktifitas, (*effectiveness/productivity*), kepercayaan organisasi (*organisational trust*), dan fleksibilitas terkait pekerjaan (*work-related flexibility*). *Teleworking* sudah menjadi skema dalam bekerja dari dulu hingga sekarang, terutama saat pandemi Covid-19. Menurut Perez dkk. (2002) ada tiga tipe *teleworking* atau *telecommuting* yang biasanya diterapkan, yaitu: kerja jarak jauh berbasis rumah (*home-based teleworking*), kantor

satelit (*satellite offices*), dan kerja jarak jauh (*mobile working*). Pekerjaan jarak jauh berbasis rumah mengacu pada karyawan yang bekerja di rumah secara rutin, meskipun tidak harus (dan bahkan jarang) setiap hari. Pekerja berbasis rumah yang merupakan wiraswasta atau yang tidak memiliki koneksi ke tempat kerja pusat tidak dianggap sebagai pekerja jarak jauh. Seseorang dapat dikatakan sebagai pekerja jarak jauh jika hubungan telekomunikasinya dengan kantor sesederhana telepon; namun, pekerja jarak jauh sering kali menggunakan media komunikasi lain seperti surat elektronik dan sambungan komputer pribadi ke server kantor. Karyawan di kantor satelit bekerja di luar rumah dan jauh dari tempat kerja konvensional di lokasi tertentu yang nyaman bagi karyawan dan/atau pelanggan untuk mengurangi waktu perjalanan. Adapun karyawan lapangan sering kali berada di jalan, menggunakan teknologi komunikasi untuk bekerja dari rumah, dari mobil, dan sebagainya di mana karyawan berada. Karyawan tipe ini berkomunikasi dengan kantor jika diperlukan dari setiap lokasi.

Penelitian Waney dan Lumempouw (2015) membuktikan bahwa pengaruh penerapan teknologi terhadap kinerja perusahaan sangat kuat. Pemanfaatan teknologi dalam *teleworking* membantu dalam meningkatkan kinerja, seperti halnya diungkap dalam penelitian Budhiekusuma dkk (2017). Penelitian ini menunjukkan manfaat dari *teleworking* untuk individu, organisasi, dan sosial. Untuk individu sendiri, *teleworking* lebih menghemat waktu dan biaya perjalan, jam kerja yang fleksibel dan lebih banyak waktu dengan keluarga. Untuk organisasi, *teleworking* mengurangi absensi dan keterlambatan, peningkatan motivasi dan kepuasan, serta muncul kesan positif terhadap organisasi. Terakhir, untuk sosial, *teleworking* mengurangi kemacetan, mengurangi kerusakan lingkungan (polusi udara, dsb), dan hemat pengeluaran infrastruktur dan energi. Ini membuktikan, sebagaimana pendapat Pasolong (dalam Indriasari dkk., 2018), bahwa teknologi turut mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai. *Teleworking* sebagai salah satu bentuk penggunaan teknologi sekaligus bentuk dukungan organisasi (*desain kerja*) yang terbukti efektif.

Penerapan bekerja jarak jauh telah menjangkau hampir seluruh bagian dunia. Hanya saja perkembangan model tersebut belum seperti yang diperkirakan saat awal kemunculannya. Salah satu penyebabnya adalah masih banyak kontroversi seputar manfaat, kerugian, kendala dan dampak sampai saat ini. Selain itu, bekerja jarak jauh banyak terkait dengan aspek sosial, psikologis, budaya, bahkan gaya hidup selain aspek ekonomi, manajemen, dan teknologi itu sendiri (Mungkasa, 2020). Menurut peneliti penerapan *teleworking* senantiasa membutuhkan monitoring dan evaluasi agar benar-benar efektif dalam mewujudkan harapan-harapan institusional perusahaan, termasuk menyangkut kinerja para karyawan. Sebagaimana dikemukakan Fawziah dan Irwansyah (2020), penerapan *teleworking/telecommuting* dari sisi manajerial tetap membutuhkan pengawasan agar tidak ada kecurangan dari para pekerja atau karyawan. Hal ini akhirnya memunculkan pertanyaan lanjutan tentang efektivitas dari *teleworking/telecommuting* itu sendiri. Efektivitas sistem *teleworking* menurut Baruch (2000) dapat menjadi dasar keputusan penting untuk menerapkan *telecommuting/teleworking* pada suatu perusahaan.

Grant dkk. (2013) menjelaskan bahwa efektivitas kerja, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja terbukti menjadi faktor kunci ketika mengeksplorasi dampak teknologi jarak jauh terhadap individu, penyalia/pemberi kerja, dan organisasi. Lebih

lanjut, aspek positif dari kerja jarak jauh (remote working) dapat diringkas sebagai peningkatan produktivitas, kemampuan untuk bekerja secara fleksibel dan dari lokasi yang berbeda tanpa batasan waktu di kantor, dan dalam beberapa kasus, berkurangnya tingkat stres dan kesejahteraan yang lebih baik. Aspek-aspek positif ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat efektivitas teleworking. Teleworking dapat dikatakan efektif apabila meningkatkan produktivitas, kemampuan bekerja secara fleksibel, stres yang dimunculkan rendah, dan kesejahteraan (well-being) karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut efektivitas teleworking jenis home-based teleworking pada kinerja karyawan online shop. Penelitian Hustia (2020) mengungkap adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang menerapkan work from office (WFO). Selanjutnya, faktor teknologi khususnya penerapan teleworking yang berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan berbasis WFH, termasuk online shop, menarik untuk diteliti. Sebagaimana Muzakki dkk. (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelusuran awal peneliti menunjukkan bahwa penelitian tentang kinerja karyawan dalam kaitannya bekerja jarak jauh (WFH atau teleworking) sudah banyak dilakukan sebelumnya. Di antara penelitian-penelitian itu adalah penelitian Nasution dkk. (2020) yang terfokus pada pengaruh bekerja dari rumah (WFH) terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian Purwanto (2020) merupakan studi eksplorasi dampak WFH terhadap kinerja guru selama pandemi Covid-19, serta penelitian Onyemaechi dkk. (2018) dengan judul "Impact of Telecommuting on Employees Performance".

Penelusuran peneliti juga menghasilkan petunjuk bahwa penelitian tentang korelasi antara efektivitas teleworking dengan kinerja pada karyawan di Indonesia sudah banyak dilakukan, namun belum secara khusus dilakukan pada konteks online shop. Ini juga didasarkan pada pernyataan Sadida (2013) bahwa di Indonesia belum banyak perusahaan yang menerapkan telecommuting dikarenakan praktik manajemen yang masih tradisional, di mana penilaian kinerja umumnya menggunakan penilaian kinerja berdasarkan observasi. Pekerjaan online shop menjadi salah satu pekerjaan yang sekarang banyak diterapkan, terutama saat pandemi Covid-19 hingga kini. Pekerjaan online shop berbeda dengan pekerjaan di kantor, sehingga untuk melihat kinerja karyawan pada pekerjaan ini juga berbeda dengan kinerja karyawan online. Oleh karena itu, menurut peneliti butuh diteliti lebih lanjut hubungan antara efektivitas teleworking dengan kinerja pada karyawan online shop. Teleworking sebagai bentuk penerapan teknologi dan dukungan desain kerja dari organisasi perusahaan untuk meningkatkan karyawan online shop butuh diteliti efektivitasnya.

METODE

Desain Penelitian

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti memilih metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian ini menjadikan efektivitas teleworking sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel tergantungan. Desain korelasional digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara kedua variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

Responden Penelitian

Studi ini mengambil responden karyawan online shop di wilayah Yogyakarta. Prosedur sampling yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu elemen populasi tidak memiliki probabilitas yang diketahui atau sama untuk dipilih. Beberapa elemen tidak memiliki peluang untuk dipilih, dan beberapa memiliki probabilitas pemilihan yang tidak mungkin diketahui. Selain itu menggunakan teknik convenience sampling, di mana pengambilan sampel secara mudah melibatkan pengambilan sampel dari elemen-elemen populasi yang paling mudah atau paling nyaman untuk diakses (Turner, 2020).

Sampel dari populasi penelitian ini memiliki kriteria: karyawan online shop di Yogyakarta, berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, dan berusia antara 21 hingga 40 tahun. Pengambilan sampel dilakukan dengan mendatangi masing-masing toko dan meminta izin untuk melibatkan karyawannya dalam penelitian.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang mengandung dua skala. Peneliti menggunakan skala kinerja dan skala efektivitas teleworking. Skala kinerja merujuk pada Employee Performance Scale (EPS) yang disusun oleh Tabouli dkk. (2016). Menurut peneliti skala ini lebih sinkron dengan responden dan tema dalam penelitian ini. Manajemen atau pengukuran kinerja mengacu pada cara yang sedang berlangsung, di mana efisiensi pelaksanaan pekerjaan, perencanaan pekerjaan, kreativitas dan inovasi, dan melakukan upaya-upaya, menggunakan berbagai alat (Tabouli dkk., 2016). EPS memiliki koefisien korelasi skala yang bergerak dari 0,304 sampai 0,595 dan koefisien reliabilitas 0,771. Skala ini terdiri dari 17 item dan mencakup 4 aspek, yaitu: efisiensi kerja (efficiency of the work), perencanaan kerja (planning the work), kreatifitas dan inovasi (creativity and innovation), serta melakukan upaya (making efforts). Pengukuran dalam penelitian ini berdasarkan skala likert di mana masing-masing pernyataan memiliki 4 jawaban alternatif: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dimulai dari nilai 1 sampai 5. Secara operasional, kinerja adalah skor hasil pada skala Employee Performance Scale (EPS). Semakin tinggi skor kinerja maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dirasakan karyawan, dan berlaku sebaliknya.

Adapun E-Work Life Scale (EWL) yang dibuat oleh Grant dkk. (2018) peneliti gunakan untuk mengukur efektivitas teleworking. Skala EWL relevan dalam berbagai konteks dan untuk memungkinkan pekerja elektronik dan organisasi perusahaan memahami isu-isu terkait e-working dan membantu dalam identifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta memastikan bahwa manfaat e-working dapat dirasakan sepenuhnya oleh individu dan organisasi (Grant dkk., 2018). Skala ini memiliki koefisien korelasi yang bergerak dari 0,307 sampai 0,614, dan koefisien reliabilitas 0,890. Skala ini memiliki 28 item yang mewakili 4 aspek, yakni: gangguan kehidupan kerja (work-life interference),

efektifitas/produktifitas (effectiveness/productivity), kepercayaan organisasi (organisational trust), dan fleksibilitas terkait pekerjaan (work-related flexibility). Skala likert digunakan dalam pengukuran di mana masing-masing pernyataan memiliki 4 jawaban alternatif: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dimulai dari nilai 1 sampai 5. Secara operasional, efektivitas teleworking adalah skor hasil pada skala E-Work Life Scale (EWL). Semakin tinggi skor efektivitas teleworking maka semakin efektif teleworking yang dirasakan karyawan. Demikian pula sebaliknya.

Item-item pertanyaan dari kedua skala disajikan dalam kuesioner yang berbentuk Google form. Tautan form elektronik ini kemudian disebarluaskan melalui media sosial seperti Whatsapp, Instagram, dan Line. Selain itu, tautan juga disampaikan secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria melalui email.

Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan efektivitas teleworking dengan kinerja karyawan online shop di Yogyakarta berdasarkan bukti-bukti empiris. Peneliti menggunakan metode analisis statistik melalui bantuan Program Statistical Product And Service Solution (SPSS) ver. 25.0 for Windows. Analisis statistik dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas skala, uji asumsi, dan uji hipotesis. Sebelum melakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi Product Moment Correlation, peneliti menguji normalitas dengan Kolgoromonov Smirnov dan linieritas dengan Anova.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu karyawan online shop di Yogyakarta. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 101 orang. Deskripsi responden penelitian ini dibagi dalam beberapa kategori antara lain usia, jenis kelamin, jabatan dan status pernikahan. Adapun rincian deskripsi responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

[Table 1. About here.]

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil olahan data yang telah dikumpulkan maka data dianalisis sehingga dapat diketahui deskripsi data penelitian yang menunjukkan skor maksimal, minimal, mean, sum, standart deviation dari kedua variabel penelitian. Selanjutnya, pada Tabel 2 berikut deskripsi data penelitian disajikan.

[Table 2. About here]

Deskripsi data di Tabel 2 maka dapat menjadi tolak

ukur untuk membuat kategorisasi tingkat kinerja dan tingkat teleworking responden penelitian. Kategori tingkat kinerja dan tingkat efektivitas teleworking responden penelitian terbagi menjadi 5 kategori, yakni: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategorisasi tingkatan ini dimaksudkan untuk memasukkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah sesuai kontinum dan didasarkan pada atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kriteria skala penelitian ini disandarkan pada kategorisasi norma percentil sebagai berikut:

[Table 3. About here]

Pada Tabel 3 terlihat bahwa pada variabel kinerja persentase terbanyak yaitu pada kategori sangat rendah dengan jumlah 23 responden sebesar 23%. Artinya tingkat kinerja karyawan dapat dikatakan rendah.

[Table 4. About here]

Tabel 4 memperlihatkan bahwa persentase terbanyak untuk variabel efektivitas teleworking pada kategori sedang, yakni sebesar 27% dengan jumlah responden 27 orang. Tingkat efektivitas teleworking yang dirasakan responden dengan demikian termasuk dalam kategori rata-rata atau cukup.

Uji Asumsi

Sebelum uji hipotesis peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi, yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Keduanya dimaksudkan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak normal, dan apakah ada hubungan yang linier atau tidak linier antara variabel tergantung dan variabel bebas.

Uji Normalitas

Sebaran data kedua variabel penelitian ini diuji melalui Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal. Namun jika signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi tidak normal. Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas ini.

[Table 5. About here.]

Hasil pengolahan data melalui One Sample Kolmogorov-Smirnov Test memunculkan nilai koefisien Kolmogorov $R=0,086$ dan koefisien signifikan $p=0,061$ ($p>0,05$) untuk variabel kinerja. Adapun nilai koefisien Kolmogorov untuk variabel efektivitas teleworking adalah $R=0,083$ dengan koefisien signifikan $p=0,085$ ($p>0,05$). Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa data kedua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Peneliti menguji apakah variabel efektivitas teleworking memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja atau tidak. Setiap variabel dinyatakan linear jika $p<0,05$, dan begitu pula sebaliknya. Tabel 6 menunjukkan hasil uji linearitas ini.

[Table 6. About here.]

Uji linieritas menghasilkan nilai signifikansi $p=0,005$ ($p>0,05$). Ini artinya variabel efektivitas teleworking memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian, bahwa terdapat hubungan antara efektivitas teleworking dengan kinerja karyawan online shop. Peneliti menggunakan teknik analisis Product Moment Pearson dalam uji hipotesis ini karena kedua asumsi terpenuhi, yaitu distribusi normal dan linier. Adapun tabel hasil uji hipotesis sebagaimana berikut:

[Table 7. About here.]

Hasil analisis data pada Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R=0,261$ dan signifikansi sebesar $0,008$ ($p<0,05$). Hasil ini menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara efektivitas teleworking dengan variabel kinerja. Berdasarkan hubungan tersebut, semakin tinggi efektivitas teleworking, semakin tinggi pula kinerja responden. Hipotesis penelitian ini dengan demikian diterima. Variabel efektivitas teleworking berdasarkan analisis memberikan kontribusi sebesar $0,068$ atau sebesar $6,8\%$ terhadap kinerja, sedangkan $93,2\%$ kontribusi berasal dari variabel lainnya.

Analisis tambahan dalam penelitian ini menguji korelasi antara aspek-aspek efektivitas teleworking terhadap kinerja. Hasil korelasi antara aspek-aspek efektivitas teleworking terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 8.

[Table 8. About here.]

Berdasarkan hasil korelasi antara aspek-aspek efektivitas teleworking dengan kinerja diketahui hasilnya bahwa antara aspek gangguan kehidupan kerja dengan kinerja memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi $R=0,251$, dan signifikansi $p=0,011$ ($p<0,05$). Aspek efektivitas/produktivitas dengan kinerja tidak memiliki korelasi dengan nilai korelasi $R = 0,251$, dan signifikansi $p=0,093$ ($p>0,05$). Aspek kepercayaan organisasi dengan kinerja tidak memiliki korelasi di mana nilai korelasi $R=0,100$, serta signifikansi $p=0,320$ ($p>0,05$). Selanjutnya aspek hubungan fleksibilitas dengan kinerja tidak memiliki korelasi, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi $R = 0,031$ dan signifikansi $p=0,762$ ($p>0,05$).

Peneliti melibatkan 101 karyawan toko online di Yogyakarta. Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel kinerja, diketahui 23 responden memiliki kinerja dalam kategori sangat rendah dengan persentase terbesar (23%). Tingkat kinerja karyawan dapat dikatakan rendah. Hasil kategorisasi pada variabel efektivitas teleworking menunjukkan bahwa persentase terbesar (27%) ada pada kategori sedang, yakni 27 responden. Tingkat efektivitas teleworking yang dirasakan responden dalam kategori

rata-rata atau cukup

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa ada hubungan positif antara efektivitas teleworking dengan kinerja karyawan online shop (nilai koefisien $R=0,261$; signifikansi $p=0,008$ ($p>0,05$)). Hasil ini sejalan dengan penelitian Nakrosiene dkk. (2019) yang menemukan bahwa pekerja jarak jauh merasa bahwa mereka dapat mencapai tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi karena modalitas ini memberikan lebih banyak kesempatan untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas kerja. Ada karakteristik situasi yang diperlukan untuk kerja jarak jauh agar kinerja pekerjaan yang lebih baik tercapai, yaitu: gangguan dari rekan kerja yang berkurang, rumah sebagai tempat kerja yang tenang, dan pembagian waktu untuk tanggung jawab di rumah dan bekerja lebih produktif dan memuaskan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dkk. (2022) yang menemukan bahwa WFH meningkatkan produktivitas karyawan karena waktu bekerja yang lebih luwes sehingga keseimbangan hidup menjadi lebih baik.

Rahayu dan Ramadhan (2022) menemukan bahwa metode teleworking atau WFH yang efektif dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Begitu juga penelitian Purnomo dkk. (2020) mengungkap bahwa teleworking atau WFH memiliki hubungan terhadap kinerja. Jika kegiatan WFH meningkat sebesar $98,1\%$, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $98,1\%$. Berdasarkan hasil analisis Anova diketahui bahwa variabel efektivitas teleworking dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar $0,068$ atau sebesar $6,8\%$ terhadap kinerja sedangkan $93,2\%$ dipengaruhi variabel lainnya. Teleworking dengan demikian dapat dikatakan hanya memiliki pengaruh yang kecil bagi kinerja karyawan online shop. Faktor-faktor lain dari kinerja karyawan, baik internal maupun eksternal, memiliki pengaruh yang lebih besar. Sebagaimana pendapat Pasolong (dalam Indriasari dkk., 2018), selain teknologi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kemauan, energi, keamanan, kompensasi, dan kejelasan tujuan.

Teleworking sendiri merupakan suatu desain kerja kreatif sebagai bentuk dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, di samping faktor dukungan manajemen dan faktor individu karyawan (Simanjuntak, 2005). Dukungan organisasi dapat berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Dukungan manajemen bersumber pada kemampuan manajerial para manajer atau pimpinan. Kemampuan ini ditunjukkan pimpinan dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, atau mengembangkan kompetensi pekerja. Adapun faktor individu berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor lain yang berkontribusi pada kinerja karyawan online shop dalam penelitian ini dapat berasal dari faktor-faktor tersebut, terutama dukungan manajemen dan faktor psikologis individu karyawan.

Meski mengungkap kontribusi yang tidak besar dari teleworking pada kinerja karyawan, temuan penelitian ini mendukung bukti-bukti yang telah ditemukan sebelumnya oleh peneliti-peneliti terdahulu. Meski dalam konteks yang berbeda, yakni online shop, efektivitas teleworking terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Ini terutama menjadi perhatian penting bagi toko atau perusahaan yang memiliki basis utama usahanya teknologi. Sebagaimana dinyatakan Waney dan Lumempouw (2015), Budhiekusuma dkk (2017), serta Muzakki

dkk. (2016), bahwa penerapan teknologi berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja perusahaan sehingga teknologi menjadi sangat bermanfaat. Selain efektivitas teleworking, faktor-faktor lain perlu dipertimbangkan setiap perusahaan agar kinerja para karyawan meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan-tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan juga akan dapat diwujudkan.

Peneliti menemukan bahwa hanya aspek gangguan kehidupan kerja dengan kinerja memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi $R=0,251$, dan signifikansi $p=0,011$ ($p<0,05$). Aspek efektivitas/produktivitas, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas dari teleworking terbukti tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Grant dkk. (2013) menerangkan bahwa gangguan kehidupan kerja mengacu pada hal-hal yang mengganggu saat melakukan kerja dengan sistem teleworking. Efektivitas adalah cara mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan dan efisiensi adalah cara mengukur kehematan penggunaan sumber, sedangkan produktivitas adalah perbandingan dari beberapa luaran dengan beberapa masukan. Kepercayaan organisasi mengacu pada bagaimana organisasi memberikan kepercayaan atas pekerjaan karyawan pada teleworking dengan memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam pekerjaannya namun tetap menilai hasil pekerjaannya. Fleksibilitas berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk membuat pilihan sendiri (waktu, keterlibatan) dan mengacu pada toleransi sistem kerja pada karyawan.

Temuan tersebut berarti menunjukkan bahwa hal-hal yang mengganggu pada saat teleworking paling dirasakan secara langsung oleh karyawan online shop mempengaruhi kinerja mengingat, sebagaimana dinyatakan Pasolong (dalam Indriasari dkk., 2018), keamanan termasuk menjadi faktor penting bagi kinerja selain teknologi dalam teleworking itu sendiri. Apalagi gangguan-gangguan teknis dalam penggunaan teknologi berpotensi besar dan sering muncul. Ini berbeda dengan tiga aspek lainnya karena efektivitas/produktivitas, kepercayaan organisasi, dan fleksibilitas termasuk aspek yang bisa saja dirasakan sebagai aspek yang tidak berpengaruh langsung pada kinerja karyawan online shop. Mengingat pula, secara manajerial adanya kemungkinan lemahnya pengawasan dari pimpinan/pemberi kerja terhadap karyawan online shop ini (Lihat, Fawziah & Irwansyah, 2020). Secara persentase, sumbangan efektivitas teleworking kepada kinerja karyawan hanya sebesar 6,8% di mana 93,2% sumbangan berasal dari faktor-faktor lain. Ada kemungkinan faktor-faktor lain ini sebagaimana disebutkan sebelumnya ikut terlibat mempengaruhi hubungan antara efektivitas teleworking dengan kinerja karyawan online shop.

Penelitian ini tentu memiliki beberapa kekurangan atau kelemahan. Penelitian ini tidak membedakan antara karyawan kontrak, tetap maupun freelance sehingga tidak mengetahui bagaimana perbedaan kinerja berdasarkan status kerja karyawan. Selain itu, karena pengambilan data dilakukan melalui media sosial, peneliti tidak terlibat

langsung dalam pengawasan pengisian kuesioner sehingga memungkinkan banyak situasi bias dalam pengisian. Kelemahan berikutnya perlu adanya analisis terhadap jabatan karena efektivitas teleworking masing-masing jabatan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Keterbatasan-keterbatasan ini tentu memiliki pengaruh bagi hasil penelitian yang diperoleh.

KESIMPULAN

Melalui penelitian ini peneliti ingin mengungkap hubungan antara efektivitas teleworking dengan kinerja karyawan toko online. Berdasarkan analisis data diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan antara efektivitas teleworking dengan kinerja karyawan toko online. Dengan demikian, semakin efektif teleworking maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang faktor dan aspek yang mempengaruhi kinerja. Peneliti membuktikan bahwa efektivitas teleworking berpengaruh pada kinerja karyawan online shop. Temuan ini berimplikasi pada perlunya pemilik toko online dan, secara umum, pimpinan perusahaan yang memiliki desain kerja teleworking untuk meningkatkan efektivitas model kerja tersebut. Tentunya aspek-aspek dalam efektivitas teleworking penting diperhatikan, terutama aspek gangguan kehidupan kerja. Hal ini dikarenakan faktor teknologi dan faktor keamanan menjadi kebutuhan mendasar bagi para karyawan supaya kerjanya senantiasa terjaga dan meningkat. Perhatian pemberi kerja terhadap faktor-faktor ini merupakan bentuk dukungan manajemen yang dinyatakan mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti yang akan meneliti dengan tema serupa di masa depan diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan online. Variabel-variabel lain yang menjadi faktor berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dimaksud di sini dapat berupa faktor individu (misalnya: kemauan/motivasi, kemampuan, dan faktor-faktor psikologis lainnya), dukungan manajemen (misalnya: pengembangan kompetensi, instruksi/arahan pekerjaan, dan sebagainya), serta dukungan organisasi (misalnya: kompensasi, workplace well-being, iklim perusahaan, dan lain-lain). Peneliti berikutnya, perlu membandingkan kinerja karyawan-karyawan berdasarkan statusnya, yakni tetap, freelance maupun kontrak. Hal yang sama perlu dipertimbangkan adalah perbedaan jabatan karyawan karena perbedaan ini mengandung perbedaan beban kerja. Penelitian tentang teleworking masih membuka peluang menarik, misalnya dengan membandingkan jenis-jenis lain teleworking (misalnya: satellite offices dan mobile working) maupun perbandingan sistem kerja tersebut dengan situasi kerja formal di kantor, dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Agar hasil penelitian yang diperoleh berkualitas, pengambilan data pada penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan secara langsung atau luring sehingga peneliti bisa mengawasi pengisian kuesioner oleh responden.

REFERENSI

- Abozoum, H.M.E., Nimran, U., Musadieg, M.A. (2015). Analysis factors affecting employees job performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(71), 42-49. <https://doi.org/10.9790/487X-17714249>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka

- Pelajar.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2001). *Managing human resources*. New York: South-Western College
- Budhiekusuma, N. P., Hadi, S. P., & Winarno, W. W. (2017). Telecommuting application opportunity in Indonesian government (Peluang pemanfaatan telecommuting dalam pemerintahan di Indonesia). *Journal Pekommas*, 2(2), 151–160. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2017.2020205>
- Eurofound & the International Labour Office (ILO) (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publication Office of the European Union, Luxembnurg, and the International Labour Office, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_544138.pdf
- Fauzi, A., Satri, R., & Estiningsih (2022). Pengaruh work from home terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 204-219. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.309>
- Fawziah, S. A., & Irwansyah, I. (2020). Telecommuting/teleworking – work from home – sebagai solusi efektif mobilisasi kerja. *Jurnal Infortech*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.31294/infortech.v2i1.7941>
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., dan Madera, J. M. (2021). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID19. *Organizational Dynamics*, 100869. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.1.00869>
- Grant, C.A., Wallace, L.M. and Spurgeon, P.C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker’s job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 5(35), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2018). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(3), 16-33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Hafermalz, E., & Riemer, K. (2021). Productive and connected while working from home: what client-facing remote workers can learn from telenurses about ‘belonging through technology.’ *European Journal of Information Systems*, 30(1), 89–99. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1841572>
- Hartono, A.K., & Rahadi, D.R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Heathfield, S.M., 2019. The pros and cons of a flexible work schedule. <https://www.thebalancecareers.com/dvantages-and-disadvantages-of-flexiblework-schedules-1917964#employee-commute> diakses pada 5 Januari 2024.
- Hustia, A. (2020) pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1643>
- Huuhtanen P. (1997). The health and safety issues for teleworkers in the European Union; Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, WP/97/29/EN. <https://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/97/wp9729en.pdf>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang sumber daya air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M.J., & de Luis Carnicer, P. (2008). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 7-31. <https://doi.org/10.1108/09534810810847011>
- Ma’arif, M. S., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11(2), 241-249. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/566/576>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja jarak jauh (telecommuting) konsep, penerapan dan pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(10), 1–31. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169–175. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1573>
- Nakrosiene, A., Bucuniene, I., & Gostautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*. 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nasution, I., Zuhendry & Rosanti, R. (2020). Pengaruh bekerja dari rumah (work from home) terhadap kinerja karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1). 9-14.
- Onyemaechi, U., Uruakpa, P.C., & Uche, E. (2018). Impact of telecommuting on employees’ performance: A focus on telecommunication out-fits in Owerri, Imo State. *Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 54-61. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n3p54>
- Perez, M. P., Sanchez, A. M., & Carnicer, M. P. (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources manager according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12) 775-783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Pristiyono, I.M., Rafika, M., & Hasibuan, D.K. (2020). Work from home (WFH) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263-269. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2692>
- Purnomo, Dudija, dan Sagala (2020). Pengaruh perilaku working

- from home (WFH) dan stres kerja terhadap kinerja di institusi pendidikan (Studi kasus pada dosen dengan status full time di Universitas Telkom). eProceedings of Management, 8(3), <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14935>
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi covid-19. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 92-100. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyouns/article/view/418>
- Rahayu, G.H.N.N. & Ramadhan, N.S. (2022). Analisis pengaruh metode kerja work from home (WFH) terhadap kinerja unit purchasing. Journal Industrial Serviss, 7(2), 264-268. <http://dx.doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14364>
- Sadida, N. (2013). Mengoptimalkan penerapan telecommuting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Conference: Temu Ilmiah Psikologi Nasional Indonesia di Universitas Tarumanagara, Jakarta. https://www.researchgate.net/publication/325313118_Mengoptimalkan_Penerapan_Telecommuting_dalam_Meningkatkan_Produktivitas_dan_Motivasi_Kerja_Karyawan
- Schermerhorn, J., Hunt, J. and Osborn, R. (2005). Organizational Behavior (Ninth Edition). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Simanjuntak, P., J. (2005). Manajemen dan evaluasi kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas
- Tabouli, E.M., Habtoor, N.A., & Nashief S., M. (2016). Employee Performance Scale: Using (CFA) on Jumhouria Bank in Libya. International Journal of Science and Research, 5(6), 735-739. <http://dx.doi.org/10.21275/v5i6.NOV164278>
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. Jurnal Psikologi Undip, 14(1), 1-8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Turner, D.P. (2020). Sampling methods in research design. Headache: The Journal of Head and Face Pain, 60, 8-12. <https://doi.org/10.1111/head.13707>
- Waney, E. V. Y., & Lumempouw, J. (2015). Pengaruh penerapan teknologi terhadap kinerja perusahaan jasa konstruksi. POLITEKNOLOGI, 14(1), 1-6. <https://doi.org/10.32722/pt.v14i1.684>.
- Zulindra, Y.P.S. & Ajimat (2019). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. Jurnal Ilmiah Humanika, 2(1), 52-65. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=885447&val=12831&title>

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

LIST OF TABLE

1. Deskripsi Responden Penelitian	17
2. Deskripsi Data Penelitian	17
3. Kategori Responden pada Variabel Bekerja.....	17
4. Kategori Responden pada Variabel Efektivitas Teleworking.....	17
5. Hasil Uji Normalitas	17
6. Hasil Uji Linearitas	18
7. Hasil Uji Hipotesis	18
8. Korelasi Aspek Efektivitas Teleworking dengan Kinerja	18

Table 1 / Deskripsi Responden Penelitian

No	Kategori		Frekuensi	Prosentase
1	Usia	21 – 29	69	68,32%
		30 – 38	32	31,68%
		Laki-laki	65	64,36%
2	Jenis Kelamin	Perempuan	36	35,64%
		Admin	18	18%
		Marketing	35	35%
3	Jabatan	Customer service	48	48%
		Lajang	55	54%
		Menikah	43	43%
4	Status Pernikahan	Janda/Duda	3	3%

Table 2 / Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja	11	55	33	7,333	18	51	32,52	8,192
Efektivitas Teleworking	18	90	54	12	46	81	60,27	7,650

Table 3 / Kategori Responden pada Variabel Bekerja

Kategori	Kriteria Empirik	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 25$	23	23%
Rendah	$25 < X \leq 29$	19	19%
Sedang	$29 < X \leq 35,2$	21	21%
Tinggi	$35 < X \leq 40,6$	18	18%
Sangat Tinggi	$X > 40,6$	20	20%
	Total	101	100%

Table 4 / Kategori Responden pada Variabel Efektivitas Teleworking

Kategori	Kriteria Empirik	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 53$	21	21%
Rendah	$53 < X \leq 58,8$	19	19%
Sedang	$58,8 < X \leq 62$	27	27%
Tinggi	$63 < X \leq 66,6$	14	14%
Sangat Tinggi	$X > 66,6$	20	20%
	Total	101	100%

Table 5 / Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Kolmogorov (R)	Koefisien Signifikan (p)	Keterangan
Kinerja	0,086	0,061	Normal
Efektivitas <i>Teleworking</i>	0,083	0,085	Normal

Table 6 / Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Efektivitas Teleworking dengan Kinerja	8,455	0,005	Linier

Table 7 / Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R ²	p
Efektivitas Teleworking dengan Kinerja	0,261	0,068	0,008

Table 8 / Korelasi Aspek Efektivitas Teleworking dengan Kinerja

No	Variabel	R	p
1	Hubungan gangguan kehidupan kerja dengan kinerja	0,251	0,011
2	Hubungan efektivitas/produktivitas dengan kinerja	0,168	0,093
3	Hubungan kepercayaan organisasi dengan kinerja	0,100	0,320
4	Hubungan fleksibilitas dengan kinerja	0,031	0,762