# PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**(Skripsi)**


Oleh:

**DWI PENI**

2111011024



**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**


**2025**

# ABSTRAK

## PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**OLEH**

**DWI PENI**

Bekerja dari rumah dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga menimbulkan tantangan bagi karyawan. Karyawan yang melakukan sistem kerja dari rumah akan terhindar dari gangguan dikantor, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik serta menghindarkan karyawan dari politik kantor. Namun disisi lain, bekerja dari rumah juga dapat meningkatkan stress dalam diri karyawan karena meningkatnya konferensi video dibandingkan pertemuan tatap muka yang dirasakan oleh karyawan, sehingga diperlukan komitmen organisasional yang tinggi agar karyawan dapat tetap menghadapi tantangan yang ada dan mempertahankan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Keseluruhan responden dalam penelitian ini yaitu 240 responden dari seluruh Indonesia. Untuk uji hipotesis digunakan uji regresi moderasi menggunakan *Uji Process Macro by Hayes* dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memoderasi pengaruh positif bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat membuat kegiatan evaluasi bulanan, sistem dukungan kinerja dan melibatkan karyawan dalam setiap proses penyusunan kebijakan perusahaan.

**Kata Kunci: Bekerja Dari Rumah, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional**

*ABSTRACT*

***THE EFFECT OF WORKING FROM HOME ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE***

***BY***

**DWI PENI**

*Working from home can improve employee performance but also pose challenges for employees. Employees who work from home will avoid distractions at the office, have a better work-life balance and avoid office politics. But on the other hand, working from home can also increase stress in employees due to the increase in video conferences compared to face-to-face meetings felt by employees, so that high organizational commitment is needed so that employees can continue to face existing challenges and maintain their performance. This study aims to determine the effect of working from home on employee performance with organizational commitment as a moderating variable in Indonesia. The method used in this research is quantitative method with purposive sampling technique. The total respondents in this study were 240 respondents from all over Indonesia. For hypothesis testing, the moderated regression test using Macro Process by Hayes and t test were used. The results showed that working from home has a positive and significant effect on employee performance. Other results show that organizational commitment does not moderate the positive effect of working from home on employee performance. Therefore, companies can create monthly evaluation activities, performance support systems and involve employees in every process formulating company policies.*

***Keywords: Working From Home, Employee Performance, Organizational Commitment***

# PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**Oleh**

**DWI PENI**

**2111011024**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar**

**SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen**

**Program Studi S1 Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2025**

| | | |
|---|---|---|
| **Judul Skripsi** | : | **PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI** |
| **Nama Mahasiswa** | : | Dwi Peni |
| **Nomo Pokok Mahasiswa** | : | **2111011024** |
| **Jurusan** | : | **Manajemen** |
| **Fakultas** | : | **Ekonomi dan Bisnis** |

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**
NIP. 19851017 200812 2 006

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**
NIP. 19680708 200212 1 003

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

   Ketua : **Dr. Zainnur M. Rusdi., S.E., M.Sc.** .....

   Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., M.I.B.** .....

   Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **27 Mei 2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

| | |
|---|---|
| Nama | : Dwi Peni |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 2111011024 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Jurusan | : Manajemen |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi |

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 14 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,

Dwi Peni

2111011024

## RIWAYAT HIDUP

**Dwi Peni** lahir pada 05 Agustus 2003 di Desa Wana, Lampung Timur. Penulis lahir sebagai anak terakhir dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Jumangat dan Ibu Yatmi.

Penulis memulai Pendidikan di PAUD Adinda Desa Wana pada tahun 2007 dan selesai pada tahun 2009. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Dasar di SDN 4 Wana dan selesai pada tahun 2015. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Bandar Sribhawono dan selesai pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis melanjutkan lagi pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Bandar Sribhawono dan selesai pada tahun 2021.

Pada tahun 2021, penulis dinyatakan lolos dan diterima untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Lampung, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti organisasi internal kampus. Selama awal perkuliahan, yaitu pada tahun 2021-2022 penulis menjadi anggota aktif Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen serta menjadi penanggung jawab bidang akademik pada kegiatan *volunteer* HMJ Manajemen tahun 2022. Kemudian, sejak awal perkuliahan hingga saat ini (2021-2025) penulis menjadi anggota aktif serta pengurus pada UKM-U Panahan Unila. Selain itu, pada tahun 2023 penulis bergabung dalam tim penelitian dosen.

Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata Universitas Lampung Periode 1 Tahun 2024 di Kampung Juku Batu, Kecamatan Banjit, Kabupaten Way Kanan selama kurang lebih 40 hari. Selain aktif mengikuti kegiatan organisasi, penulis juga mengikuti berbagai kegiatan seminar, perlombaan serta kegiatan relawan baik internal maupun eksternal kampus. Penulis juga pernah mengikuti kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bersama para dosen.

## MOTTO

“Yang paling berharga bukanlah hasil akhirnya, namun perjalanan kita untuk melewati setiap prosesnya”

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
**(QS. Al-Insyirah 94 : 6)**

## PERSEMBAHAN

Orang tuaku tercinta

**Bapak & Ibu**

Terimakasih untuk segala hal yang telah diberikan dalam hidupku. Terimakasih untuk seluruh dukungan yang telah diberikan untukku. Terimakasih untuk segala kesabaran, doa, pengorbanan, kasih sayang serta nasihat yang tidak pernah putus untuk diriku. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian serta dilimpahkan kebahagiaan dan keberkahan didunia dan akhirat.

**Keluarga besar,**

Yang telah memberikan dukungan serta doa untuk penulis

**Sahabat-Sahabatku,**

Yang telah memberikan warna serta dukungan dalam perjalanan perkuliahan ini

**Para dosen dan civitas akademika**

Yang telah memberikan ilmu, inspirasi serta motivasi kepada penulis

**Almamater tercinta,**

**Serta orang orang yang penulis temui dan tidak dapat disebutkan satu per satu.**

## SANWACANA

*Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Bekerja dari Rumah Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berjalan baik tanpa adanya bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus sebagai dosen penguji utama yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk memberikan saran, masukan, nasihat serta motivasi kepada penulis dalam proses penyelesaiian skripsi.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya untuk memberikan ilmu, nasihat, saran dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku dosen pembahas kedua saat seminar proposal yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk memberikan saran serta masukan kepada penulis untuk perbaikkan penulisan skripsi.

5. Ibu Dina Safitri, S.E., M.I.B., selaku sekretaris penguji dan dosen pembahas ketiga saat seminar proposal yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk memberikan saran serta masukan kepada penulis untuk perbaikkan penulisan skripsi.
6. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si., selaku dosen pembahas keempat saat seminar proposal yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk memberikan saran serta masukan kepada penulis untuk perbaikkan penulisan skripsi.
7. Ibu Aida Sari, S.E., M.S.i., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan motivasi, nasihat serta bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan, nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan, serta para staff dan pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu dalam kelancaran proses skripsi ini.
9. Terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tuaku, Bapak Jumangat dan Ibu Yatmi yang senantiasa mendoakan, senantiasa memberi dukungan, pengorbanan, kasih sayang, cinta, serta jerih payah yang melimpah kepada penulis. Menjadi suatu kebanggaan terlahir dari kedua orangtua yang senantiasa mendukung cita-cita penulis walaupun ditengah keterbatasan yang ada.
10. Terimakasih kepada Mbak Eka, Mas Gun, Angel dan Gibran atas dukungan dan doa yang telah diberikan serta yang memberikan warna dalam kehidupan penulis.
11. Terimakasih kepada Ibu Diana Ruswandari, S.Pd., dan Ayah Agung Prayitno, S.Pd., yang telah memberikan semangat, dukungan, serta motivasi kepada penulis dan selalu percaya bahwa penulis dapat mewujudkan impiannya. Semoga Allah membalas berkali-kali lipat kebaikan yang telah ibu dan ayah berikan.
12. Sahabat yang penulis sayangi, Caca, Nadira, Nabila, dan Belinda yang telah menemani serta memberikan warna, dukungan dan semangat dalam masa

perkuliahan penulis. Kehadiran kalian sangat berharga dalam kehidupan penulis dan semoga persahabatan kita sampai ke surga.

13. Terimakasih kepada Aggil Wiyonda yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis yang telah meluangkan waktu, serta tenaganya untuk mendukung dan menghibur penulis, mendengarkan keluh kesah penulis, memberikan semangat kepada penulis dan selalu percaya pada mimpi penulis. Senang bisa mengenalmu dalam hidup penulis. Semoga Allah mengabulkan segala impiannya.
14. Teman seperjuangan skripsi, Nikchi, Luna, Dicky, Aprijal, Revando dan Vicky, terimakasih atas bantuan, dukungan serta semangat yang tak pernah pudar yang telah diberikan untuk penulis. Semoga cita-cita kalian dapat terwujud.
15. Anggota Ayam Bahagia, Agung, Fadhilla, Listo, Muaffah, Affuan dan Amel, terimakasih atas segala bantuan, semangat, motivasi serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Kehadiran kalian sangat berharga dalam kehidupan penulis. Semoga Allah mengizinkan kita untuk berkumpul kembali di masa depan.
16. Anggota Paguyuban Penghuni Sekret, Sekar, Mbak Latiffa, Anjel, Aulya, Bang Zaki, Bayu, Diva, Ilham, Kak Ananta, Kak Zaka, Kak Alfin, Lintang, Mbak Aul, Mbak Lika, Nabila, Raihan, Ramdhani, Rey, Rika, Oliev, Bang Bagus, Cio, Mbak Vero serta seluruh anggota UKM-U Panahan Unila lainnya yang telah mewarnai kehidupan penulis pada masa perkuliahan.
17. Anggota Kost JF Kalong, Mbak Silvi dan Mbak Saidah yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk selalu bersemangat dalam mengerjakan karya tulis ini. Semoga segala yang diinginkan dapat tercapai dan segala doa dikabulkan oleh Allah.
18. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 yang telah memberikan pengalaman berharga kepada penulis.

19. Orang-orang baik yang pernah penulis temui selama masa perkuliahan baik internal ataupun eksternal kampus serta seluruh pihak terkait yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
20. Almamater tercinta, Universitas Lampung.
21. Dan yang terakhir, terkhusus untuk diri sendiri. Dwi Peni. Terimakasih telah berjuang dan berusaha serta bertahan sejauh ini. Terimakasih untuk tidak menyerah walau seringkali merasa putus asa atas apa yang sedang diperjuangkan dan belum membuahkan hasil. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggungjawab menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Tetaplah menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah mencoba.

Akhir kata, penulis menyadari penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat. Semoga segala dukungan, nasihat, doa serta bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin.

Bandar Lampung, 27 Mei 2025
Penulis

Dwi Peni

## DAFTAR ISI

**Halaman**

**DAFTAR ISI** ..... **xv**

**DAFTAR TABEL** ..... **xvii**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xviii**

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xix**

**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 4
1.3 Tujuan Penelitian ..... 5
1.4 Manfaat Penelitian ..... 5
1.4.1 Manfaat Teoritis ..... 5
1.4.2 Manfaat Praktis ..... 6

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS** ..... **7**
2.1 Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) ..... 7
2.1.1 Definisi Bekerja dari Rumah ..... 7
2.1.2 Faktor Bekerja dari Rumah ..... 8
2.1.3 Manfaat Bekerja dari Rumah ..... 10
2.2 Kinerja Karyawan ..... 11
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan ..... 11
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..... 12
2.3 Komitmen Organisasional ..... 12
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional ..... 12
2.3.2 Faktor Komitmen Organisasional ..... 13
2.3.3 Komponen Komitmen Organisasional ..... 13
2.4 Penelitian Terdahulu ..... 13
2.5 Pengembangan Hipotesis ..... 16
2.5.1 Bekerja Dari Rumah dan Kinerja Karyawan ..... 16
2.5.2 Komitmen organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja Karyawan ..... 17
2.6 Model Penelitian ..... 18

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** ..... **19**
3.1 Desan Penelitian ..... 19

3.2 Sumber Data Penelitian ..... 19
3.2.1 Data Primer ..... 19
3.3 Metode Pengumpulan Data ..... 20
3.3.1 Kuesioner ..... 20
3.4 Populasi dan Ukuran Sampel ..... 20
3.4.1 Populasi ..... 20
3.4.2 Ukuran Sampel ..... 21
3.4.3 Metode Pengambilan Sampel ..... 21
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel ..... 22
3.6 Uji Instrumen Penelitian ..... 23
3.6.1 Uji Validitas ..... 23
3.6.2 Uji Reliabilitas ..... 23
3.6.3 Uji Normalitas ..... 24
3.6.4 Uji Analisis Deskriptif ..... 24
3.7 Uji Hipotesis ..... 24
3.7.1 Uji Regresi Moderasi ..... 24
3.7.2 Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung ..... 25

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 26**
4.1 Hasil Pengumpulan Data ..... 26
4.2 Karakteristik Responden ..... 27
4.3 Hasil Uji Instrument Penelitian ..... 29
4.3.1 Hasil Uji Validitas ..... 29
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas ..... 30
4.3.3 Hasil Uji Normalitas ..... 31
4.4 Deskripsi Pernyataan Responden ..... 32
4.4.1 Deskripsi Pernyataan Bekerja Dari Rumah ..... 32
4.4.2 Deskripsi Pernyataan Kinerja Karyawan ..... 33
4.4.3 Deskripsi Pernyataan Komitmen Organisasional ..... 35
4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif ..... 38
4.6 Hasil Uji Hipotesis ..... 39
4.7 Pembahasan ..... 40
4.7.1 Bekerja Dari Rumah Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ..... 40
4.7.2 Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja Karyawan ..... 42

**BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN 44**
5.1 Kesimpulan ..... 44
5.2 Saran ..... 44
5.3 Keterbatasan Penelitian ..... 45

**DAFTAR PUSTAKA ..... 47**

**LAMPIRAN ..... 51**

## DAFTAR TABEL

**Halaman**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... 14
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel ..... 22
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner ..... 26
Tabel 4.2 Karakteristik Responden ..... 27
Tabel 4.3 Uji Validitas ..... 29
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas ..... 31
Tabel 4 5 Hasil Uji Normalitas ..... 31
Tabel 4.6 Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Bekerja Dari Rumah ..... 32
Tabel 4.7 Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan ..... 34
Tabel 4.8 Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Komitmen Organisasional . 35
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif dan Korelasi ..... 38
Tabel 4.10 Hasil Uji H1 dan H2 ..... 39

## DAFTAR GAMBAR

**Halaman**

Gambar 2.1 Model Penelitian .....18

## DAFTAR LAMPIRAN

**Halaman**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian ..... 51
Lampiran 2 Lembar Tabel Karakteristik Responden ..... 58
Lampiran 3 Data Hasil Kuesioner Variabel Bekerja Dari Rumah ..... 69
Lampiran 4 Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan ..... 74
Lampiran 5 Data Hasil Responden Variabel Komitmen Organisasional ..... 79
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas ..... 84
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bekerja dari Rumah (X) ..... 84
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... 85
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (W) ..... 85
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas ..... 85
Lampiran 11 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif ..... 85
Lampiran 12 Hasil Uji Korelasi ..... 86
Lampiran 13 Hasil Uji Hipotesis ..... 86

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi yang kian pesat terus mendorong terjadinya persaingan kerja yang semakin ketat serta mendorong organisasi untuk terus beradaptasi sesuai dengan perkembangan teknologi. Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari bagian-bagian atau subsistem yang saling berkaitan satu sama lain (Setiono & Sustiyatik, 2020). Setiap sumber daya di dalam organisasi yeng berperan sebagai input akan diubah menjadi output berupa barang maupun jasa (Setiono & Sustiyatik, 2020). Berbagai macam sumber daya yang ada, salah satunya sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting didalam organisasi (Setiono & Sustiyatik, 2020). Perusahaan perlu memperhatikan secara khusus mengenai peran penting pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan komitmen organisasional para karyawannya. Komitmen karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dalam perusahaan serta berbagi tujuan dan nilai-nilainya (Alfalla-Luque et al., 2015).

Komitmen organisasional mengacu pada ketertarikan karyawan pada organisasinya yang mencakup tiga konsep, yaitu antusiasme terhadap upaya yang kuat untuk mengesankan organisasi, keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan organisasi serta kecenderungan untuk terus melanjutkan status keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Nasab & Afshari, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa perusahaan adalah organisasi yang layak untuk dibanggakan (Alfalla-Luque et al., 2015). Selain itu, komitmen karyawan terhadap organisasi juga dapat menghasilkan kinerja bisnis yang lebih

efektif dan efisien (Padave et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan elemen terpenting untuk menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi (Nasab & Afshari, 2019). Kinerja karyawan dapat diukur melalui perilaku dan aktivitas yang berbeda dalam kendali karyawan serta yang relevan dengan tujuan organisasi (Nasab & Afshari, 2019). Akan tetapi, terdapat tantangan bagi karyawan untuk mempertahankan kinerja perusahaannya yaitu peralihan sistem kerja jarak jauh yang sebelumnya belum pernah terjadi (Troll et al., 2022).

Saat ini, beberapa perusahaan di Indonesia masih menerapkan sistem kerja yang fleksibel untuk para karyawannya. Walaupun banyak penelitian telah menemukan bahwa perubahan sistem dari *work from office* menjadi *work from home* memiliki dampak yang signifikan bagi para karyawan, hal ini tidak menjadi penghalang beberapa perusahaan tetap menerapkan sistem bekerja dari rumah untuk karyawannya. Salah satu penelitian mengungkapkan bahwa jauh sebelum memasuki era pandemi Covid-19, kebijakan sumber daya manusia yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah telah diusulkan dan menjadi salah satu trend yang telah tertanam kuat di masyarakat (Qu & Yan, 2023). Praktik bekerja dari rumah menyiratkan bahwa pekerja harus melakukan tugas pekerjaannya dari rumah dan tidak ada interaksi tatap muka (Brem et al., 2021). Penerapan bekerja dari rumah bagi karyawan memungkinkan mereka menjadi lebih produktif untuk menghindari gangguan di kantor, memberikan kesempatan yang lebih luas pada karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja yang lebih baik, menghindari perjalanan panjang serta dapat menghindarkan karyawan dari politik kantor (Qu & Yan, 2023). Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Chi et al. (2021), menemukan bahwa bekerja dari rumah menghasilkan hasil kerja yang positif dan negatif. Bekerja dari rumah dapat meningkatkan semangat akan tetapi juga dapat menyebabkan kelelahan yang jauh lebih tinggi, serta pengaruh positif kelelahan terhadap niat berpindah yang lebih kuat (Chi et al., 2021).

Peralihan ke sistem kerja jarak jauh yang sebelumnya belum pernah terjadi menimbulkan tantangan tersendiri bagi para karyawan untuk mempertahankan kinerja pekerjaan mereka (Troll et al., 2022). Selain itu, penerapan kebijakan kerja

jarak jauh dibanyak perusahaan mengalami kesulitan dalam hal menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga serta mengakomodasi pekerja dengan keluarga (Suhariadi et al., 2023). Karyawan yang berpartisipasi dalam sistem bekerja dari rumah selain fleksibilitas, memiliki keuntungan tambahan yaitu dapat menghemat biaya serta mandiri dalam hal pengambilan keputusan (Enaifoghe & Zenzile, 2023). Dengan demikian, dengan adanya pengaturan kerja yang fleksibel tersebut, karyawan mempunyai potensi untuk meningkatkan kendali atas pekerjaan yang dilakukannya (Wheatley, 2017). Akan tetapi, kepuasan terhadap situasi pekerjaan rumahan yang dirasakan karyawan tidak secara otomatis membuat mereka akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan secara keseluruhan (Wood et al., 2022). Pada masyarakat yang bekerja di pusat kota, prediksi peningkatan bekerja dari rumah akan lebih akut daripada masyarakat yang bekerja di pinggiran kota (Currie et al., 2021). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa hampir 50% dari responden dalam survei tersebut, yang sebelumnya tidak bekerja dari rumah, namun mulai melakukannya selama pandemi Covid-19 mengindikasikan ketersediaan mereka untuk terus bekerja dari rumah setelah pandemi Covid-19 berakhir (Barbour et al., 2021). Kemudian, penelitian selanjutnya juga menemukan bahwa 94% dari respondennya akan mempertahankan atau meningkatkan frekuensi bekerja dari rumah setelah pandemi Covid-19 (Barbour et al., 2024). Norma sosial yang mendukung, sikap yang positif dan kontrol terhadap pilihan bekerja dari rumah juga dikaitkan dengan niat yang lebih besar karyawan memilih untuk bekerja dari rumah (Jain et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al., (2021) menemukan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qu & Yan (2023) yang menyebutkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam hal kualitas kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Abiddin et al., (2022) menyebutkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippe & Lippényi (2020) juga menyatakan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena kinerja

tim menjadi lebih buruk ketika rekan kerja sering bekerja dari rumah. Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan akibat adanya sistem bekerja dari rumah juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nasab & Afshari (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung mengerahkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi serta sebagai kontribusi pada hasil organisasi yang positif.

Peningkatan komitmen organisasional dalam diri karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, tidak hanya merasa lebih puas pada pekerjaannya, tetapi juga akan menghabiskan lebih sedikit waktu untuk urusan yang berlebihan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nasab & Afshari, 2019). Peran komitmen organisasional dapat dilihat ketika terdapat tantangan yang dirasakan karyawan saat bekerja dari rumah seperti peningkatan stress akibat meningkatnya konferensi video dibandingkan pertemuan tatap muka yang dirasakan oleh karyawan (Al-Habaibeh et al., 2021). Sehubungan dengan hal itu, komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel moderasi, karena ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka cenderung memiliki motivasi untuk dapat mempertahankan kinerjanya dan mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada ketika dihadapkan dengan sistem bekerja dari rumah. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini berfokus pada pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai moderator.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan memiliki hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Qu & Yan (2023) dan Wolor et al. (2021) menemukan bahwa bekerja dari rumah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh

Lippe & Lippényi (2020) dan Abiddin et al. (2022) menemukan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Peran komitmen organisasional dapat dilihat ketika terdapat tantangan yang dirasakan karyawan saat bekerja dari rumah seperti peningkatan stress akibat meningkatnya konferensi video dibandingkan pertemuan tatap muka yang dirasakan oleh karyawan (Al-Habaibeh et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah bekerja dari rumah berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui peran komitmen organisasional sebagai moderator pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi penulis, namun juga bagi orang lain. Adapun beberapa manfaat penelitian ini yaitu:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan pengetahuan serta pemahaman kepada khalayak umum terkait umum terkait dengan efektivitas sistem bekerja dari rumah serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan peran komitmen organisasional sebagai pemoderasi.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat untuk peneliti, yaitu dapat meningkatkan pengetahuan serta melatih untuk berpikir kritis yang kemudian diaplikasikan kedalam karya ilmiah untuk menjadi tolok ukur wawasan yang diperoleh peneliti saat menempuh masa studi. Kemudian, penelitian ini juga dapat meningkatkan pemahaman peneliti mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemoderasi.
2. Manfaat untuk objek yang dianalisis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan penambahan wawasan mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemoderasi.
3. Manfaat untuk universitas, penelitian ini diharapkan dapat menambah serta mengembangkan objek literasi yang dapat dijadikan sebagai media rujukan terkait dengan pengembangan teori yang digunakan mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai pemoderasi.
4. Manfaat untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu media rujukann untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemoderasi.

# BAB II
# TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

## 2.1 Bekerja dari Rumah (*Work From Home*)

Penjelasan mengenai bekerja dari rumah merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### 2.1.1 Definisi Bekerja dari Rumah

Penelitian yang dilakukan oleh Qu & Yan (2022), mengungkapkann bahwa bekerja dari rumah adalah sebuah pengaturan kerja ketika para karyawan harus memenuhi tanggung jawab penting yang perlu untuk dilakukan dalam pekerjaan mereka dan tetap berada di rumah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Berbagai *platform digital* telah banyak digunakan dan diadopsi oleh para karyawan yang bekerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19 (Tønnessen et al., 2021). Dalam memitigasi pandemi Covid-19 pada tahun 2020 dan 2021, elemen inti strategi yang dilakukan oleh pemerintah di seluruh dunia adalah bekerja dari rumah jika memungkinkan (Wood et al., 2022).

Karyawan yang bekerja dari rumah mempunyai keuntungan yaitu dapat menghemat biaya serta mandiri dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan (Enaifoghe & Zenzile, 2023). Namun, berada jauh dari kantor juga dapat menyebabkan berkurangnya visibilitas serta meningkatkan ketakutan pekerja jarak jauh mengenai keterbatasan terhadap peluang untuk mendapatkan promosi penghargaan dan penilaian kinerja yang positif jika bekerja dari luar kantor (Van Der Lippe & Lippényi, 2020).

### 2.1.2 Faktor Bekerja dari Rumah

Menurut Nakrošienė et al. (2019) terdapat sepuluh faktor bekerja dari rumah, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan perencanaan waktu

   Keterampilan serta otonomi perencanaan waktu telah ditunjukkan sebagai salah satu keuntungan bekerja dari rumah terutama bagi keluarga yang memiliki anak kecil. Peningkatan otonomi perencanaan waktu mampu meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas saat bekerja dari rumah, keterampilan perencanaan waktu yang baik dianggap sangat penting.
2. Kemungkinan untuk bekerja pada waktu yang paling produktif

   Bekerja dari rumah memungkinkan terciptanya ritme yang paling sesuai dengan preferensi tiap individu karena setiap pekerja memiliki kendali masing-masing untuk situasi pekerjaannya.
3. Kepercayaan supervisor

   Karyawan yang bekerja dari rumah mampu mengembangkan kepercayaan pada kemampuan mereka sendiri serta meningkatkan kepercayaan relasional dari supervisor dan rekan kerjanya. Kepercayaan merupakan aspek yang sangat penting ketika bekerja dari rumah, sehingga partisipasi aktif dari karyawan yang bekerja dari rumah seperti respons tepat waktu serta penyampaian hasil akhir yang telah disepakati merupakan faktor yang sangat penting untuk membangun kepercayaan supervisor dan rekan kerjanya.
4. Dukungan supervisor

   Karyawan yang bekerja dari rumah menghadapi visabilitas yang lebih rendah serta dukungan yang lebih rendah. Semakin banyak karyawan yang bekerja dari rumah, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk mendapatkan dukungan dari orang lain di tempat kerja terutaa dari atasan mereka. Oleh karena itu, dukungan supervisor merupakan sumber daya yang penting bagi karyawan yang bekerja dari rumah terkait dengan peluang karir yang dirasakan serta kepuasan terhadap sistem bekerja dari rumah.

5. Berkurangnya waktu untuk berkomunikasi dengan rekan kerja

   Kurangnya komunikasi informal dengan rekan kerja serta kurangnya interaksi sosial karyawan yang bekerja dari rumah mengurangi serta membatasi mereka untuk mengidentifikasi nilai-nilai serta tujuan organisasi. Namun, karyawan yang bekerja dari rumah juga mampu mengurangi interaksi yang tidak relevan dengan rekan kerjanya sehingga menjadi keuntungan tersendiri bagi karyawan karena memiliki waktu tambahan yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi.

6. Kemungkinan untuk merawat anggota keluarga

   Karyawan yang bekerja dari rumah memiliki keuntungan untuk menggabungkan pekerjaan dengan kemampuan untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan keluarga serta mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan keluarga. Hal ini merupakan keuntungan bagi karyawan yang bekerja dari rumah serta mampu menghasilkan hasil kerja yang positif.

7. Kemungkinan untuk bekerja dari rumah jika sakit

   Karyawan dapat bekerja dari rumah saat sakit juga merupakan salah satu keuntungan dari bekerja dari rumah karena terdapat kemungkinan bahwa karyawan tetap mampu memenuhi kewajibannya dalam keadaan apapun.

8. Kesesuaian tempat kerja di rumah

   Terdapat hubungan yang era tantara tempat kerja dengan efektivitas serta Kesehatan karyawan. Tempat kerja yang tidak sesuai memiliki pengaruh negatif terhadap efektivitas karyawan. Sebaliknya, tempat kerja yang tertata dengan baik dianggap sebagai sumber produktivitas yang penting.

9. Kemungkinan untuk mengakses dokumen organisasi dari rumah

   Sistem bekerja dari rumah telah terbukti lebih berhasil pada organisasi yang menyediakan teknologi serta alat yang sesuai bagi karyawan yang bekerja dari rumah. Oleh karena itu, akses ke sumber daya organisasi dianggap penting sebagai sumber daya penting untuk meningkatkan produktiviras serta kepuasan saat bekerja dari rumah.

10. Kemungkinan untuk menghemat biaya perjalanan

    Kemungkinan untuk mengheat biaya perjalanan menjadi faktor yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan saat bekerja dari rumah.

Adapun hasil bekerja dari rumah menurut Nakrošienė et al. (2019) yaitu:

1. Kepuasan secara keseluruhan yang dirasakan saat bekerja dari rumah,
2. Keuntungan yang dirasakan dari bekerja dari rumah,
3. Peluang karir subyektif, dan
4. Produktivitas yang dilaporkan sendiri.

### 2.1.3 Manfaat Bekerja dari Rumah

Setiap karyawan yang melakukan sistem bekerja dari rumah akan memiliki semangat kerja apabila lingkungan nya mendukung (Enaifoghe & Zenzile, 2023). Pengaturan bekerja dari rumah memberikan kebebasan serta fleksibilitas kepada setiap karyawan untuk merencanakan dimana, kapan serta bagaimana karyawan bekerja sehingga menyebabkan berkurangnya waktu perjalanan dan peningkatan waktu dengan keluarga (Mehta, 2021). Fleksibilitas yang diberikan dengan pemberlakuan bekerja dari rumah dapat menawarkan lingkungan kerja yang lebih tenang, menurunkan konflik kehidupan kerja, dan mengurangi waktu perjalanan (Mehta, 2021). Hal tersebut dapat memberikan individu kesempatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta preferensi masing-masing sehingga berpotensi untuk mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara menyeluruh (Yee et al., 2023). Nakrošienė et al. (2019) dalam penelitiannya menyebutkan beberapa keuntungan dari bekerja dari rumah, yaitu keterampilan perencanaan waktu, kesesuaian tempat kerja di rumah, kemungkinan untuk bekerja dari rumah jika sakit, kemungkinan untuk bekerja selama waktu yang paling produktif, akses dokumen organisasi dari rumah dan dapat merawat anak serta anggota keluarga jika bekerja dari rumah. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dan kepuasan kera serta mengurangi tingkat stress dan rendahnya keinginan untuk berpindah tempat kerja (Irawanto et al., 2021).

## 2.2 Kinerja Karyawan

Penjelasan teori kinerja karyawan dan indikator kinerja karyawan merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### 2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja mengacu pada aktivitas kerja tertentu (Qalati et al., 2022). Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas, efisiensi dan tingkat produktivitas seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya serta berkontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Tuffaha, 2020). Kinerja juga berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi terhadap perkembangan kemampuan inti dari sebuah organisasi (Qalati et al., 2022). Kinerja juga dapat digambarkan sebagai cara dimana setiap individu memandang pekerjaannya, yang menunjukkan bagaimana cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya (Udin et al., 2022).

Terdapat delapan faktor yang diperkenalkan oleh Koopmans et al. (2011) yang mempunyai pola berbeda dengan tingkat variasi yang relatif tinggi karena menyesuaikan dengan jenis pekerjaan, yaitu:

1. Kemahiran tugas spesifik pekerjaan,
2. Kemahiran tugas pekerjaan non-spesifik,
3. Komunikasi lisan dan tertulis,
4. Menunjukkan upaya,
5. Mempertahankan kedisiplinan pribadi,
6. Memfasilitasi rekan kerja dan tim,
7. Pengawasan, dan
8. Manajemen dan administrasi.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Salah satu hal yang menentukan hasil perusahaan adalah kinerja karyawan dalam aktivitas kerjanya, sehingga sangat penting untuk mendorong efisiensi kerja para karyawannya (Prodanova & Kocarev, 2021). Dalam Model *Job Demand-Control* (JDC), dijelaskan mengenai bagaimana karakteristik pekerjaan dapat mengubah kinerja, stress dan kepuasan karyawan (Qu & Yan, 2023). Penelitian yang dilakukan Qalati et al. (2022) menyatakan bahwa terdapat tiga elemen kunci yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, yaitu dukungan organisasi, kapasitas atau prodiktivitas manajerial serta pekerjaan dari masing-masing individu dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lukito et al., 2025) menyebutkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensiasi secara substansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.3 Komitmen Organisasional

Penjelasan teori komitmen organisasional dan indikator komitmen organisasional merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### 2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah perilaku yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya serta anggota dalam organisasi mampu mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi tersebut untuk kesuksesan dan pengembangan lebih lanjut (Eliyana et al., 2019). Komitmen organisasional adalah sejauh mana karyawan bersedia untuk mengerahkan energinya serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut (Nazir & Islam, 2017). Komitmen organisasional juga dapat dianggap sebagai ikatan psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan

terhadap organisasinya (Mensah et al., 2017). Seorang individu akan dianggap memiliki komitmen organisasional jika terikat secara emosional dan diidentifikasi dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi (Macedo et al., 2016).

### 2.3.2 Faktor Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Nasab & Afshari (2019) mengacu pada ketertarikan karyawan pada organisasinya yang mencakup tiga hal, yaitu:

1. Antusiasme terhadap upaya yang kuat untuk mengesankan organisasi,
2. Keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan organisasi, serta
3. Kecenderungan untuk terus melanjutkan status keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

### 2.3.3 Komponen Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Eliyana et al., (2019) menyatakan terdapat tiga komponen dari komitmen organisasional, yaitu:

1. Kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota kelompok,
2. Kemauan untuk bekerja keras sebagai bentuk aspirasi terhadap organisasi, serta
3. Kemauan tertentu untuk tetap menerima nilai serta tujuan organisasi.

Lebih tepatnya, ketiga hal tersebut mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya serta menyatakan kepedulian terhadap organisasinya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Judul dan Peneliti | Variabel | Metode | Sampel | Hasil |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Impact of COVID-19 outbreak employee performance – moderating role of industry 4.0 base technologies* (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). | *- COVID-19's work implications (home office Work environment, job insecurity and virtual connection)* *- employee performance* *- industry 4.0 base technologies* | *multivariate techniques.* | 106 karyawan. | Implikasi pekerjaan akibat Covid-19 (yaitu lingkungan kerja dirumah, kantor, ketidakamanan kerja dan koneksi virtual berdampak pada kinerja karyawan, meskipun pada tingkat yang sama. |
| 2. | *Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK* (Deole et al., 2023). | *- Working from home* *- Employee performance* | Model *Ordinary Least Squares (OLS).* | 3846 individu. | Hasil penelitian ini menunjukkan pandangan positif bekerja dari rumah menjadi pengaturan kerja alternatif, namun hubungan positif antara produktivitas dan frekuensi bekerja dari rumah mungkin tidak sepenuhnya berlaku pasca Covid-19. |
| 3. | *Working from home vs working from office of job performance during the COVID-19 pandemic crisis: evidence from China* (Qu & Yan., 2023). | *- Working from home* *- Working from office* *- Job performance* | Metode *entropy. balance matching* | 861 orang. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kualitas pekerjaan, namun menurunkannya dalam hal |

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | produktivitas kerja. |
| 4. | *Impact of the COVID-19 pandemic on management-level Management hotel employees work behaviors: Moderating effect working-from-home* (Chi et al., 2021). | *- Covid-19 Pandemi*<br>*- Employees work*<br>*- Employees work behaviors*<br>*- Working from home* | *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan regresi berganda. | 211 responden (106 WFO dan 105 WFH) | Bekerja dari rumah menghasilkan hasil kerja yang positif dan negatif. Di satu sisi, bekerja dari rumah menghasilkan tingkat semangat yang lebih tinggi. Di sisi lain, dampak negatif yang besar dari bekerja dari rumah telah teridentifikasi. Studi ini menemukan bahwa, bagi manajer yang bekerja dari rumah, pengaruh positif penyerapan terhadap kelelahan jauh lebih tinggi, pengaruh negatif dedikasi terhadap niat berpindah lebih lemah dan pengaruh positif kelelahan terhadap niat berpindah lebih kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah kemungkinan menjadi |

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

| No. | Judul dan Peneliti | Variabel | Metode | Sampel | Hasil |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | moderator yang kuat melalui mekanisme campur tangan pekerjaan yang dapat menyebabkan manajer secara pskologis terpengaruh oleh faktor-faktor positif. |
| 5. | *Co-workers working from home and individual and team performance* (Lippe & Lippényi, 2020). | - *CO-workers working from home*<br>*-Individual Performance*<br>*-Team Perormace* | Regresi linear, regresi logistik ordinal | 11.011 karyawan | Penelitian ini menemukan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika rekan kerja tidak bekerja dari rumah, kinerja tim menjadi lebih buruk ketika rekan kerja sering bekerja dari rumah, dan bekerja dari rumah berhubungan negatif dengan kinerja individu di tempat kerja. |

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1 Bekerja Dari Rumah dan Kinerja Karyawan

Bekerja dari rumah adalah pengaturan kerja ketika para karyawan harus memenuhi tanggung jawab penting yang perlu untuk dilakukan dalam pekerjaan mereka dan tetap berada dirumah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Qu & Yan, 2023). Dengan adanya pengaturan kerja yang fleksibel tersebut, karyawan mempunyai potensi untuk meningkatkan kendali atas pekerjaan yang

dilakukannya (Wheatley, 2017). Peningkatan kontrol pekerjaan bagi karyawan dapat menguntungkan kinerja pekerjaan karena, tidak semua tugas pekerjaan atau semua fungsi dapat dilakukan di luar tempat kerja atau tempat kerja yang ditentukan (Qu & Yan, 2023). Dengan demikian, karyawan dapat mengatur tenaga dan waktunya dengan otonomi kerja yang memadai saat bekerja dari rumah serta dapat menangani tugas dalam status kerja yang baik dan meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tuffaha, (2020) menyebutkan terdapat tiga indikator kinerja karyawan, yaitu efektivitas, efisiensi dan tingkat produktivitas seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.

**H1. Bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### 2.5.2 Komitmen organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pengaruh Bekerja Dari Rumah Terhadap Kinerja Karyawan

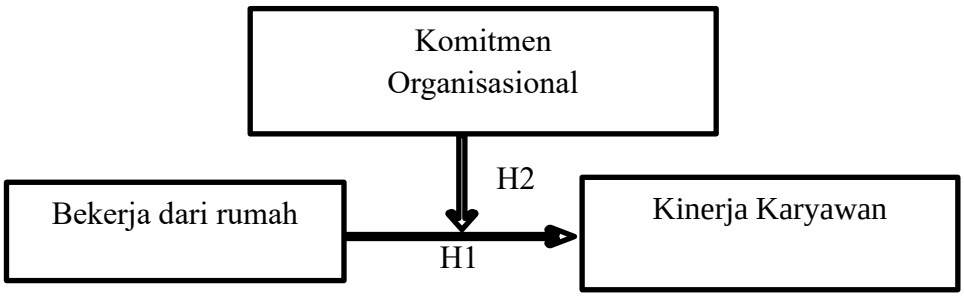
Komitmen organisasional dapat mempengaruhi peran bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dari rumah cenderung mengalami tantangan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya seperti mengalami stress karena lebih banyak melakukan konferensi video daripada melakukan tatap muka (Al-Habaibeh et al., 2021). Komitmen organisasional dapat berperan sebagai moderator karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan tetap mempertahankan kinerjanya dan mencoba untuk menangani tantangan yang ada. Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Padave et al. (2023) yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menghasilkan kinerja bisnis yang lebih efektif dan efisien. Kinerja bisnis tersebut dapat menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi. Organisasi mengharapkan karyawannya untuk melakukan tugas dengan baik demi peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Tudu & Singh, 2023). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, tidak hanya merasa lebih puas pada pekerjaannya, tetapi juga akan menghabiskan lebih sedikit waktu

untuk urusan yang berlebihan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nasab & Afshari, 2019). Oleh karena itu, komitmen organisasional mampu memoderasi pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan. Peningkatan komitmen organisasional dalam diri karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut akan tetap tercapai meskipun karyawan melakukan pekerjaannya dari rumah.

**H2. Komitmen organisasional mampu memperkuat pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan.**

### 2.6 Model Penelitian

Kerangka teoritis mewakili berbagai fenomena (variabel atau konsep) tertentu yang saling terkait satu sama lain (model) serta penjelasan mengenai keyakinan bahwa variabel-variabel tersebut terkait satu sama lain (teori) (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu bekerja dari rumah, kemudian variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan serta variabel moderasi (W) yaitu komitmen organisasional memiliki keterkaitan satu sama lain berdasarkan uraian latar belakang, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibentuk model pemikiran pada gambar 2.1 sebagai berikut:




Gambar 2.1 Model Penelitian

# BAB III
# METODOLOGI PENELITIAN

## 3.1 Desan Penelitian

Desain penelitian atau *research design* adalah *blueprint* yang dapat membantu peneliti untuk menemukan solusi dari masalah dalam penelitiannya serta dapat membimbingnya dalam berbagai tahap penelitian (Nachmias et al., 2014). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional.*

Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menggunakan teknik statistika dan matematika untuk menjelaskan, mendeskripsikan dan memprediksi fenomena yang diteliti sehingga dapat mengungkapkan informasi baru mengenai hubungan antar variabel serta perubahannya dalam kondisi tertentu (Nachmias et al., 2014). Sedangkan, pendekatan *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan sekali saja selama beberapa hari atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

## 3.2 Sumber Data Penelitian

### 3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan peneliti secara langsung untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Sekaran & Bougie, (2016) juga menjelaskan terdapat empat metode utama pengumpulan data primer yaitu wawancara, observasi, penyebaran kuesioner dan eksperimen. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penyebaran kuesioner.

## 3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari kuesioner dan studi kepustakaan.

### 3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, digunakan untuk mencatat jawaban responden (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah yang besar (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diadopsi dari penelitian sebelumnya. Kuesioner terkait bekerja dari rumah (X1) diadopsi dari (Nakrošienė et al., 2019) dengan 16 item pernyataan, sebagai contoh: "Ketika bekerja dari rumah saya bisa bekerja pada waktu paling produktif." Kuesioner kinerja karyawan (Y1) diadopsi dari Green et al. (2004) dengan 9 item pernyataan, sebagai contoh: "Saya sangat yakin saya bisa mencapai tujuan kinerja saya." Kuesioner komitmen organisasional (W) diadopsi dari Mowday & Steers (1979) sebanyak 15 item pernyataan, contohnya: "Saya bersedia melakukan banyak upaya diluar yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses."

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert. Sekaran & Bougie, (2016) menyatakan bahwa skala likert dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan yang diukur dalam lima skala poin, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

## 3.4 Populasi dan Ukuran Sampel

### 3.4.1 Populasi

Hair et al. (2020) mendefinisikan populasi sebagai total dari semua elemen yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan tetap dari berbagai sektor industri di Indonesia yang bekerja dari rumah, seperti industri teknologi informasi, industri pendidikan, industri ritel, industri kreatif dan industri lain-lain.

### 3.4.2 Ukuran Sampel

Sampel menyelidiki sebagian kecil dari populasi untuk mendapatkan kesimpulan tentang karakteristik populasi (Hair et al., 2020). Minimum ukuran sampel yaitu seratus ataupun lebih besar (Hair et al., 2019). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di seluruh Indonesia dengan sistem kerja bekerja dari rumah dengan usia kerja 18-58 tahun dari berbagai macam industri seperti industri tekonologi informasi, industri pendidikan, industri ritel, industri kreatif dan industri lain-lain. Jumlah sampel yang diperlukan berdasarkan teori Hair et al. (2019), yaitu jumlah sampel yang diperlukan didapat dari jumlah pertanyaan yang digunakan pada kuesioner dikalikan dengan 5 sampai 10 (n x 5). Penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan 40 item pernyataan (40 x 5), maka jumlah minimal responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu 200 responden dan maksimum yaitu 500 responden. Jika sampel dalam penelitian ini tidak memenuhi jumlah maksimum yaitu 500 responden, namun telah mencapai jumlah minimum yaitu 200 responden, maka tetap dapat dilakukan perhitungan statistik.

### 3.4.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling.* Metode *non-probability sampling* artinya elemen-elemen dalam sebuah populasi tidak memiliki probabilitas apapun yang menyertainya untuk dipilih sebagai subjek dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Sedangkan, teknik *purposive sampling* digunakan karena terbatas pada sampel dengan ketentuan tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik hanya karena mereka yang dapat memberikan informasi tersebut atau memenuhi beberapa kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel yang diambil

berdasarkan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling,* dimana peneliti tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak dalam penelitian, dengan kata lain, teknik *purposive sampling* dipilih karena pada penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria tertentu untuk memilih sampel. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di Bandar Lampung dengan sistem kerja bekerja dari rumah, dengan usia kerja 18-58 tahun.

## 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

**Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

| Variabel | Definisi Variabel | Dimensi | Skala |
|---|---|---|---|
| Bekerja dari Rumah (X) | Bekerja dari rumah adalah sebuah pengaturan kerja ketika para karyawan harus memenuhi tanggung jawab penting yang perlu untuk dilakukan dalam pekerjaan mereka dan tetap berada di rumah dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Qu & Yan, 2023). | Unidimensional (Nakrošienė et al., 2019). | Skala Likert |
| Komitmen Organisasional (W) | Komitmen Organisasional adalah sejauh mana karyawan bersedia untuk mengerahkan energinya serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut (Nazir & Islam, 2017). | Unidimensional (Mowday & Steers, 1979). | Skala Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas, efisiensi, dan tingkat produktivitas seorang karyawan dalam melakukan tanggungjawabnya serta berkontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Tuffaha, 2020). | Unidimensional (Green et al., 2004). | Skala Likert |

## 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Analisis item digunakan untuk melihat apakah item dalam instrument tersebut termasuk atau tidak, dengan memeriksa kemampuan setiap item dalam membedakan subjek dengan total skor tinggi dan total skor rendah (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini data akan diolah menggunakan alat analisis perangkat lunak SPSS. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, diperlukan uji validitas yang berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep dengan benar dan uji reliabilitas yang berkaitan dengan konsistensi pengukuran (Sekaran & Bougie, 2016).

### 3.6.1 Uji Validitas

Penelitian yang dilakukan oleh Hair et al. (2019) menyatakan bahwa validitas adalah sejauh mana penelitian yang dilakukan akurat serta diskusi berpusat pada validasi skala yang dijumlahkan. Untuk uji validitas, hubungan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh model CFA *(Confirmatory Factor Analysis)* dengan bantuan *software* SPSS. Sebagai aturan umum, hasil analisis faktor CFA ≥ 0,70 dianggap sempurna, 0,63 sangat baik, 0,55 baik, 0,45 cukup, dan 0,32 buruk (Harrington, 2009). Untuk menguji validitas digunakan ukuran Kaiser Mayor Olkin (KMO). Tujuan dilakukannya KMO adalah untuk memahami cukup atau tidaknya banyak item yang dapat diprediksi oleh masing-masing faktor (Razak et al., 2016). Jika variabel-variabel yang diuji memiliki korelasi yang cukup tinggi, maka hal tersebut memberikan dasar yang layak untuk analisis faktor (Razak et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Razak et al. (2016) juga mengungkapkan bahwa ukuran KMO ≥ 0,70 dan tidak memadai jika ≤ 0,50.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi dalam temuan sebuah penelitian (Hair et al., 2020). Suatu instrumen survey dapat dianggap *reliable* jika dapat menghasilkan skor yang konsisten setelah dilakukan penerapan secara berulang-ulang (Hair et al., 2020). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *software* SPSS dan

teknik pengukuran dapat menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai ≥ 0,70 (Salavati et al., 2008).

### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui pendistribusian data antara variabel independen dan variabel dependen apakah normal atau tidak (Sekaran & Bougie, 2016). Untuk uji normalitas digunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan nilai ≥ 0,05 maka data dianggap terdistribusi normal (Weiss, 1978).

### 3.6.4 Uji Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memungkinkan peneliti untuk meringkas informasi seperti rata-rata (mean), median, dan modus untuk menentukan pusat distribusi data (Hair et al., 2020). Sementara itu, Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah uji statistik seperti frekuensi, rata-rata serta standar deviasi yang mampu memberikan informasi deskriptif mengenai sekumpulan data.

## 3.7 Uji Hipotesis

Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis adalah untuk menentukan secara akurat apakah hipotesis nol dapat ditolak dan mendukung hipotesis alternatif. Hipotesis nol dianggap benar sampai bukti statistik dalam bentuk uji hipotesis, menunjukkan sebaliknya (Sekaran & Bougie, 2016).

### 3.7.1 Uji Regresi Moderasi

Penelitian ini menggunakan Uji *Process Macro by Hayes* Model 1 pada SPSS untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen organisasional.

### 3.7.2 Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam rata-rata untuk dua kelompok dalam variabel yang diminati (Sekaran & Bougie, 2016). Uji ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok atau tingkat variabel untuk mengevaluasi apakah perbedaan yang diamati signifikan secara statistik (Hair et al., 2019). Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa nilai signifikan uji t yaitu ≥ 0,05.

# BAB V
# KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu dapat diterima.
2. Komitmen organisasional tidak memoderasi pengaruh positif dan signifikan bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dua tidak dapat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Perusahaan dapat membuat jadwal untuk kegiatan evaluasi bulanan bagi karyawan yang bekerja dari rumah sehingga perusahaan mengetahui seluruh kendala atau hambatan yang dirasakan oleh karyawannya serta kemajuan yang telah diperoleh oleh karyawan dan jenjang karir yang diinginkan oleh karyawan.
2. Perusahaan dapat membuat sistem dukungan kinerja untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, seperti mengadakan program pelatihan atau memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan.

3. Perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam setiap proses penyusunan kebijakan perusahaan agar kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan relevan dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga dapat diterima dengan baik.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperolah, penelitian ini masih menunjukkan beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang ada didalam penelitian ini perlu untuk diperbaiki dan disempurnakan kembali oleh penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini berfokus pada karyawan tetap yang bekerja dari rumah di seluruh Indonesia, namun dalam hasil penelitiannya, masih terdapat beberapa provinsi yang tidak terwakili, dikarenakan keterbatasan responden di beberapa wilayah. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini mungkin belum mampu mencerminkan sepenuhnya kondisi yang ada di Indonesia, dikarenakan masih ada beberapa wilayah yang belum terwakili.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarkan secara daring (*online*), sehingga memungkinkan terjadinya bias dalam jawaban yang diberikan oleh responden karena terdapat kemungkinan jawaban dari responden bukanlah yang benar-benar mencerminkan kondisi yang dialami. Keterbatasan ini dapat menyebabkan kurangnya variasi dalam jawaban yang telah diberikan, khususnya jika responden kurang mampu memahami pernyataan yang diajukan karena tidak adanya interaksi langsung yang dapat membuat interpretasi pernyataan bagi setiap responden bisa berbeda-beda.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik, yang hanya mampu menjawab pengaruh antar variabel tanpa mengetahui secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil dari jawaban yang telah diberikan.

4. Jumlah sampel dalam penelitian ini juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi akurasi dari hasil penelitian. Jumlah sampel yang terbatas mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenernya terkait dengan bekerja dari rumah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan penelitian, menambah jumlah sampel serta menggunakan metode yang lebih beragam untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
5. Provinsi yang tidak terwakili, dikarenakan keterbatasan responden di beberapa wilayah. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini mungkin belum mampu mencerminkan sepenuhnya kondisi yang ada di Indonesia, dikarenakan masih ada beberapa wilayah yang belum terwakili.

## DAFTAR PUSTAKA


Abiddin, N. Z., Ibrahim, I., & Abdul Aziz, S. A. (2022). A Literature Review of Work From Home Phenomenon During COVID-19 Toward Employees' Performance and Quality of Life in Malaysia and Indonesia. *Frontiers in Psychology*, *13*(May). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.819860

Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., & Javareshk, M. B. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global Transitions*, *3*, 99–108. https://doi.org/10.1016/j.glt.2021.11.001

Alfalla-Luque, R., Marin-Garcia, J. A., & Medina-Lopez, C. (2015). An analysis of the direct and mediated effects of employee commitment and supply chain integration on organisational performance. *International Journal of Production Economics*, *162*, 242–257. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.07.004

Barbour, N., Abdel-Aty, M., & Sevim, A. (2024). Intended work from home frequency after the COVID-19 pandemic and the role of socio-demographic, psychological, disability, and work-related factors. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, *179*(May 2023), 103923. https://doi.org/10.1016/j.tra.2023.103923

Barbour, N., Menon, N., & Mannering, F. (2021). A statistical assessment of work-from-home participation during different stages of the COVID-19 pandemic. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, *11*(May), 100441. https://doi.org/10.1016/j.trip.2021.100441

Brem, A., Viardot, E., & Nylund, P. A. (2021). Implications of the coronavirus (COVID-19) outbreak for innovation: Which technologies will improve our lives? *Technological Forecasting and Social Change*, *163*(November 2020), 120451. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120451

Chi, O. H., Saldamli, A., & Gursoy, D. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees' work behaviors: Moderating effects of working-from-home. *International Journal of Hospitality Management*, *98*(June). https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103020

Currie, G., Jain, T., & Aston, L. (2021). Evidence of a post-COVID change in travel behaviour – Self-reported expectations of commuting in Melbourne. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, *153*(September), 218–234. https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.09.009

Deole, S. S., Deter, M., & Huang, Y. (2023). Home sweet home : Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK. *Labour Economics*, *80*(September 2021), 102295. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102295

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, *25*(3), 144–150. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Enaifoghe, A., & Zenzile, N. (2023). The rapidly evolving situation of employee work-from-home productivity and the integration of ICT in Post-COVID-19 pandemic. *Scientific African*, *20*, e01709. https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2023.e01709

Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: An approach for the manufacturing sector. *Industrial Management and Data Systems*, *104*(1–2), 106–114. https://doi.org/10.1108/02635570410522071

Hair, J. F., Black, Jr, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis. In *Pearson New International Edition*.

Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). Business Research for the Twenty-First Century. In *Essentials of Business Research Methods*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429203374-1

Harrington, D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*.

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, *9*(3). https://doi.org/10.3390/economies9030096

Jain, T., Currie, G., & Aston, L. (2022). COVID and working from home: Long-term impacts and psycho-social determinants. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, *156*(December 2021), 52–68. https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.12.007

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *53*(8), 856–866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Lippe, T. Van Der, & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, *35*(1), 60–79. https://doi.org/10.1111/ntwe.12153

Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, *30*(2), 100340. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.12.004

Macedo, I. M., Pinho, J. C., & Silva, A. M. (2016). Revisiting the link between mission statements and organizational performance in the non-profit sector: The mediating effect of organizational commitment. *European Management Journal*, *34*(1), 36–46. https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.10.003

Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, *21*(4). https://doi.org/10.1002/pa.2709

Mensah, H. K., Agyapong, A., & Nuertey, D. (2017). The effect of corporate social responsibility on organizational commitment of employees of rural and community banks in Ghana. *Cogent Business and Management*, *4*(1).

https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1280895
Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
Nachmias, Chava Frankfort; Nachmias, David; DeWaard, J. (2014). *Research Methods in the Social Science eight edition*.
Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, 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
Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, *234*(February), 108075. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075
Nasab, A. H., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, *40*(5), 548–560. https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026
Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, *6*(1), 98–114. https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036
Padave, P., Kanekar, R., & chande, K. (2023). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, *80*(xxxx), 1946–1950. https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654
Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Technology in Society Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources ? *Technology in Society*, *66*(April), 101672. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672
Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, *8*(11). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374
Qu, J., & Yan, J. (2023). Working from home vs working from office in terms of job performance during the COVID-19 pandemic crisis: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *61*(1), 196–231. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12353
Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, *37*(16), 520–528. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5
Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698
Salavati, M., Mazaheri, M., Sc, H. N. M., Sc, S. M. S. M., Ebrahimian, M. R. M. D., D, I. E. P., D, A. K. P., & D, M. S. P. (2008). *Validation of a Persian-version of Knee injury and Osteoarthritis Outcome Score ( KOOS ) in Iranians with knee injuries*. 1178–1182. https://doi.org/10.1016/j.joca.2008.03.004
Sekaran, Uma; Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Pendekatan Teoritis dan Praktis*. 7823–7830.

Suhariadi, F., Sugiarti, R., Hardaningtyas, D., Mulyati, R., Kurniasari, E., Saadah, N., Yumni, H., & Abbas, A. (2023). Work from home: A behavioral model of Indonesian education workers' productivity during Covid-19. *Heliyon*, *9*(3), e14082. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14082

Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, *170*(May). https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120866

Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2022). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Applied Psychology*, *71*(3), 853–880. https://doi.org/10.1111/apps.12352

Tudu, B., & Singh, S. (2023). Conceptualizing the moderating effects between work from home and individual performance – Developing a conceptual framework using the self-determination theory. *Current Psychology*, *42*(33), 29149–29160. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03950-x

Tuffaha, M. (2020). *The Determinants of Employee ' s Performance : A Literature Review*. *3*(3), 14–24.

Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, *12*(1). https://doi.org/10.1177/21582440221085263

Weiss, M. S. (1978). Modification of the kolmogorov-smirnov statistic for use with correlated data. *Journal of the American Statistical Association*, *73*(364), 872–875. https://doi.org/10.1080/01621459.1978.10480116

Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, *31*(4), 567–585. https://doi.org/10.1177/0950017016631447

Wolor, C. W., Pratama, A., Musyaffi, A. M., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Understanding Employee Performance During Work from Home in Indonesia. *Journal of Behavioral Science*, *16*(3), 99–108.

Wood, S., Daniels, K., Kelleher, A., & Hurren, E. (2022). *Satisfaction with one ' s job and working at home in the COVID-19 pandemic : A two-wave study*. *October*, 1–21. https://doi.org/10.1111/apps.12440

Yee, W. M., Mamun, A. Al, Xueyun, Z., Hussain, W. M. H. W., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of psychological, social, and situational factors on work efficiency and the preference for working from home in Southeast Asia. *Heliyon*.