



Work From Anywhere, Perlukah?: Tinjauan Praktis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pemberlakuan WFH

Kayan Andika¹, Nur Afifah^{2*}

Staf Direktorat Jenderal Kekayaan Negara¹, Universitas Sumatera Utara²

Abstract. Work from Anywhere (WFH) merupakan konsep baru yang digabungkan setelah pemberlakuan skema Work Form Home pada awal tahun 2021 yang bertujuan sebagai upaya untuk meminimalisir penyebaran Covid-19 secara global. Pegawai diharuskan untuk mengadaptasi pola bekerja dari rumah yang sebelumnya dilakukan dari kantor. Selain itu lingkungan kerja selama pemberlakuan skema WFH juga turut diperhitungkan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik penarikan sampel *Nonprobability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikumpulkan langsung dengan pengisian lembar kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji t. Hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) memperoleh angka sebesar 31,6%. Hal ini berarti variasi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja sebesar 31,6%, sisanya sekitar 68,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model regresi ini.

Kata Kunci: WFH, Kinerja Pegawai, Covid-19, Lingkungan Kerja

Abstrak. *Work from Anywhere (WFH) is a new concept that was combined after the implementation of the Work Form Home scheme in early 2021 which aims as an effort to minimize the spread of Covid-19 globally. Employees are required to adapt the pattern of working from home that was previously done from the office. In addition, the work environment during the implementation of the WFH scheme is also taken into account for employee performance. This research aims to determine the effect of the Work Environment on employee performance at the State Wealth Service Office and Banda Aceh Auction. This research uses quantitative methods with a correlational approach. The research sample numbered 50 respondents with Nonprobability sampling technique with a saturated sampling approach. The method of collecting data in this study uses questionnaires collected directly by filling out the questionnaire sheet. Data analysis using simple linear regression, test t. accepted hypothesis means that there is a significant influence between Work Environment Variables and Employee Performance Variables. The results of the determination coefficient (R²) test obtained a figure of 31.6%. This means that the variation in the Employee Performance variable can be explained by the Work Environment variation of 31.6%, the remaining about 68.4% is explained by other variables not used in this regression model.*

Keywords: *WFH, Employee Performance, Covid-19, Work Environment*

Received 19 June 2023 | Revised 25 July 2023 | Accepted 02 August 2023

*Corresponding author at: Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara

E-mail address: Nurafifah17@usu.ac.id

1 Introduction

Pandemi Covid-19 berdampak pada penurunan efektivitas kinerja di berbagai sektor seperti kesehatan, ekonomi, pendidikan, sosial, budaya, hingga politik. Hal ini memaksa dunia untuk dapat mulai mengadaptasi kebiasaan baru sesuai dengan situasi pandemi Covid-19 demi meminimalisir kerugian dan mencari solusi dari setiap sektor.

Pemerintah Indonesia mengambil kebijakan pencegahan penyebaran Covid-19 dengan menerapkan protokol kesehatan untuk pencegahan penularan Covid-19 seperti membiasakan diri mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, membatasi aktivitas di luar rumah hingga isolasi mandiri. Pemerintah mulai menetapkan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) untuk membatasi aktivitas dan kegiatan yang dilakukan masyarakat di luar rumah atau *outdoor* sebagai upaya preventif mengurangi penyebaran Covid-19 (Wiryawan, 2020)

Konsekuensi dari penerapan PSBB ini juga diikuti dengan aturan pemberhentian sementara aktivitas bekerja di kantor dan mengganti aktivitas yang semula dilakukan di kantor dengan sistem kerja jarak jauh atau bekerja dari rumah (*work from home*). Aturan ini tercantum pada Surat Edaran yang dikeluarkan oleh MENPAN-RB Nomor 19 tahun 2020 mengenai penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bentuk upaya pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran ini bertujuan untuk menjadi panduan bagi Instansi Pemerintah dalam melaksanakan tugas kedinasan ASN dengan sistem bekerja jarak jauh atau *Work From Home* (WFH).

Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Republik Indonesia tahun 2020 mendeskripsikan bahwa terdapat sekitar 39,09% pekerja yang bekerja jarak jauh sejak aturan ditetapkan, kemudian sekitar 34,76% pekerja bergantian melakukan WFH diselingi WFO dalam kurun waktu yang sama, sedangkan 7,07% lainnya masuk kantor seperti biasa, dan 19,06% pekerjaan tidak memungkinkan dilakukan penerapan WFH. Pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk menerapkan bekerja dari rumah adalah para tenaga medis dan kesehatan Indonesia.

Data survei dari BPS juga menjelaskan sekitar 16.754 responden bekerja di bidang administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial, 42,63% diantaranya mengikuti penerapan WFH dan 41,75% lainnya menerapkan WFH namun diselingi jadwal masuk kantor (BPS RI, 2020).

Pemahaman dasar mengenai skema bekerja dari rumah (WFH) dapat dideskripsikan sebagai suatu konsep bekerja secara jarak jauh yang menyangkut tentang pilihan tempat kerja serta jarak fisik. Pada prinsipnya, bekerja dari rumah yang selanjutnya disebut WFH mempunyai tugas dan fungsi serta tanggung jawab yang tidak jauh berbeda dengan bekerja dari kantor atau *Work From Office* (WFO). Namun, pelaksanaan WFH tidak semudah yang dibayangkan. Banyak tantangan yang dihadapi ketika WFH diantaranya *Poor Time Management, Communication*, dan

Distraction (Negulescu & Doval , 2021; Prodanova & Kocarev, 2021; Xiao, Becerik-Gerber, Lucas, & Roll, 2021).

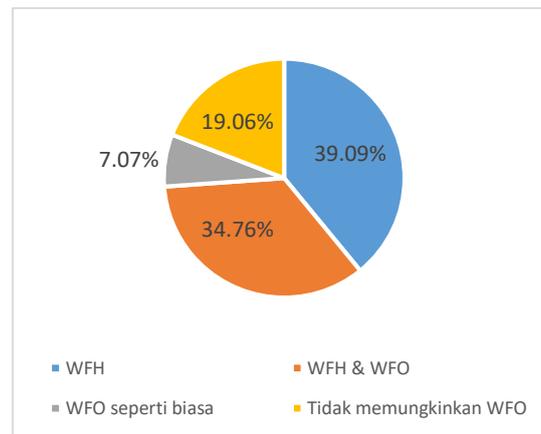


Figure 1 Pekerja yang menerapkan WFH

Manajemen waktu yang berantakan memicu permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai. Jam kerja yang fleksibel harus diselaraskan aturan yang sama dengan bekerja di kantor, seperti batasi jam kerja dan memfokuskan diri untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Sedangkan pada faktor lain yaitu komunikasi juga sama pentingnya untuk menghindari kesalahan koordinasi selama bekerja dari rumah. Selain itu juga perlunya lingkungan kerja yang nyaman sehingga meminimalisir distraksi selama pegawai bekerja dari rumah. Distraksi ini disebabkan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang memadai dibandingkan bekerja di kantor, sehingga mengganggu dan berpengaruh pada kinerja pegawai (Aulia, Yusuf, & Ramadani, 2021).

Berdasarkan grafik di atas, sebanyak 47% dari responden memilih untuk bekerja di kantor (WFO) sedangkan 43% lainnya memilih bekerja dari rumah (WFH). Perbedaan presentase antara responden yang memilih WFH dan WFO tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa penerapan WFH tidak selalu menimbulkan resistensi dari pegawai

Grafik di atas juga menjelaskan sebesar 40% responden setuju dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu selama penerapan WFH. Hasil prasurvei ini juga mengaitkan sejumlah aktivitas koordinasi yang kerap kali dilakukan baik itu secara vertikal maupun horizontal selama penerapan WFH, dssata menunjukkan sebanyak 47% responden beranggapan tidak ada koordinasi yang baik selama WFH dan 33% lainnya beranggapan terdapat koordinasi yang baik selama WFH.

Pertimbangan lainnya seperti faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja selama WFH menyesuaikan dengan kondisi tempat tinggal pegawai. Peningkatan lingkungan kerja yang baik akan sangat menunjang terciptanya kinerja dan produktivitas pegawai baik secara fisik dan psikis. Codemi Publication (2021) menyebutkan 60% dari pegawai merasa jam kerjanya lebih panjang selama bekerja dari rumah. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan apalagi jika lingkungan bekerja di rumah tidak nyaman. Hal ini juga mempengaruhi mental dari pegawai itu sendiri, yaitu semakin tinggi potensi pegawai untuk mengalami depresi dan stres karena tekanan beban kerja serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kinerja pegawai (Assa, 2022; Budiasa, 2021).

Berdasarkan deskripsi diatas, dilakukan kembali pra-survei mengenai lingkungan kerja selama *Work From Home* (WFH). Hasil pra-survei diuraikan berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel. 1 Hasil Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Respon			Jumlah Pegawai	Total %
		Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju		
1	Kondisi ruang kerja saya bersih dan memiliki sirkulasi udara yang baik	30%	20%	50%	30	100%
2	Kebutuhan listrik/penerangan dan jaringan diruangan kerja saya terpenuhi dengan baik	50%	17%	33%	30	100%
3	Fasilitas selama saya bekerja dirumah sama dengan fasilitas selama bekerja di kantor	60%	13%	27%	30	100%
4	Komunikasi saya dengan rekan kerja terjalin efektif	20%	13%	67%	30	100%
5	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik	20%	30%	50%	30	100%
6	Ruangan kerja anda memberikan rasa nyaman dalam bekerja	40%	30%	30%	30	100%

Sumber : Pra Survei Penulis (2021)

Tabel di atas menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja (selama penerapan bekerja dari rumah) secara keseluruhan belum selaras dengan ekspektasi yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator seperti kebutuhan listrik seperti penerangan dan jaringan internet di ruangan kerja, fasilitas bekerja, dan kenyamanan dari ruang kerja belum direspon positif oleh sebagian responden pra-survei. 50% dari 30 pegawai merasa kebutuhan listrik seperti penerangan dan jaringan internet di ruangan kerja yang diset di rumah tidak terpenuhi dengan baik. Artinya, fasilitas untuk bekerja tidak sama dengan fasilitas yang tersedia di kantor, hal ini direspon negatif lebih dari 60% pegawai. Selanjutnya, ruangan kerja selama di rumah tidak memberikan rasa nyaman direspon ragu-ragu sebanyak 30% dan direspon negatif (tidak setuju) sebanyak 40%. Hasil prasurvei di atas sebanding dengan survei yang dilakukan Institute of Social Digital (2020) mengenai kondisi lingkungan kerja dan hambatan dalam pelaksanaan WFH terhadap 172 responden. Dari deskripsi yang telah dijabarkan diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai sangat mungkin dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja selama pemberlakuan WFH berlangsung.

Asumsi yang telah disebutkan diatas diperkuat dengan hasil penelitian Tuwinanto dan Dedi R (2021). Beberapa faktor yang membuat menurunnya kinerja pegawai saat WFH diantaranya jaringan internet yang kurang stabil yang tidak secepat saat bekerja di kantor, fasilitas

kerja yang kurang mendukung, komunikasi dengan rekan sejawat yang terbatas, dan suasana lingkungan rumah yang menimbulkan distraksi dalam memaksimalkan kerja.

Pada masalah lingkungan kerja, beberapa penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020) yang menerangkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang dapat disimpulkan jika lingkungan kerja memiliki kualitas yang baik maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai, dan berlaku pula sebaliknya (Yuliantari & Prasasti, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Nurjannah (2017) tidak menunjukkan arah korelasi yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari uraian hasil penelitian yang berbeda ini, maka perlu dilakukan penelitian sejenis yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja, dan variabel Kinerja Pegawai dari sudut pandang yang berbeda (Nuryasin, Musadieg, & Ruhana, 2016; Nabawi, 2019). Uraian di atas menarik penulis untuk peneliti meneliti terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam penerapan WFH yang menjadi dasar pemberlakuan WFA di kemudian hari.

2 KAJIAN LITERATUR

2.1 Work from Home (WFH)

Konsep WFH dapat didefinisikan dimana karyawan dapat bekerja darimana saja dan kapan saja (Setyarini & Indriati, 2022). Sistem bekerja dari rumah menawarkan jam kerja yang sangat fleksibel bagi pegawai. Selain memberikan waktu yang fleksibel bagi karyawan, WFH juga dimanfaatkan untuk dapat mengevaluasi dan memonitoring kinerja karyawan agar tetap produktif (Kartika, Indrawan, & Jayawinangun, 2021). Menurut Ashal (2020), WFH adalah aktivitas pekerjaan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor secara offline dari rumah sehingga pekerja tidak perlu datang ke kantor bertemu dengan para pegawai lainnya. Namun, dilain pihak sistem ini tetap mengharuskan pegawai untuk memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor atau *Work Form Office* (WFO). Aturan kerja dari rumah selain diberikan waktu yang fleksibel, digunakan juga untuk memantau kinerja pegawai agar tetap produktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Mungkasa, 2020)

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Bahri, 2018). Mardiana dalam Sudaryo, *et. al* (2018:47) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang didalamnya pegawai melakukan aktivitasnya dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Lingkungan kerja juga membentuk pola hubungan kerja yang terbentuk antara rekan sejawat, hubungan kerja vertikal antara bawahan dan atasan, serta hubungan fisik tempat pegawai bekerja”.

Pendapat lainnya dari Sedarmayanti dalam Sudaryo *et. al* (2018:47), mengkategorikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang digunakan seseorang dalam bekerja, baik itu metode kerja, ataupun konfigurasi serta aturan baik perorangan maupun kelompok. Tidak

hanya sebatas suasana kerja, perkakas dan alat bahan untuk bekerja, namun lingkungan kerja juga diartikan sebagai aspek fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kinerja pegawai (Pangarso & Ramadhianti, 2015).

A. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Penerangan atau Cahaya

Pencahayaan yang baik akan membantu pegawai untuk bekerja dengan teliti, tepat waktu, tanpa adanya hambatan karena cahaya temaram yang mengganggu penglihatan. Pencahayaan yang buruk akan menghambat proses bekerja pegawai dan mempengaruhi kinerja serta produktivitas pegawai (Sofyan, 2013).

2. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Suhu ruangan di tempat kerja juga berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis pegawai. Jika pegawai harus bekerja di ruang kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin, hal ini akan mengganggu kenyamanan serta berpengaruh pada tingkat produktivitas dan kinerja pegawai (Budianto, 2015)

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban digolongkan sebagai banyaknya kadar kandungan air dalam udara dihitung dalam %. Keadaan dimana udara dingin dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas yang signifikan (karena sistem penguapan) dan akan semakin cepat denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah pada tubuh manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan oksigen dalam proses respirasi (Irvianti & Verina, 2015).

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Adanya sirkulasi udara yang baik akan meningkatkan kesegaran fisik dan membantu fokus pegawai.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak beraturan yang dapat mengganggu konsentrasi berfikir dalam bekerja.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Kekuatan getaran mekanis sebagian besar disalurkan melalui tubuh pekerja yang sedang menggunakan peralatan dan menimbulkan getaran mekanis yang kuat atau besar. Hal ini berpengaruh pada kesehatan pada pekerja yang melakukan pekerjaan dengan alat tersebut.

7. Bau - Bauan di Tempat Kerja Bau tidak sedap yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat mengganggu penciuman sehingga mempengaruhi kenyamanan pegawai.

8. Pola Warna dan Dekorasi Tempat Kerja

Penataan warna dapat menstimulasi secara halus pada kehidupan fisik, psikologi, dan sosiologi manusia.

9. Musik di Tempat Kerja

Musik merupakan salah satu hal yang dapat mendorong dan serta merangsang karyawan untuk semangat bekerja jika memiliki nada yang lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan pada tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan iklim kerja aman dan terbebas dari hal-hal yang mengancam keselamatan (Pangestu, Mukzam, & Ruhana, 2017)

2.3 Kinerja

Kinerja digunakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau staff. Secara bahasa, kinerja merujuk dari asal kata *performance* yang berarti tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja dapat berarti sesuatu yang dicapai atau dihasilkan; prestasi atau capaian yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Dewi dan Darma, (2017), berpendapat bahwa “kinerja merupakan akumulasi hasil dari pekerjaan organisasi yang dilakukan oleh pegawai dengan etos yang tinggi sesuai dengan pedoman dan arahan yang diminta oleh pimpinan, kompetensi dan kapastitas serta kapabilitas karyawan dalam mengembangkan nalarnya saat melakukan pekerjaan”.

Mangkunegara, (2014:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diberikan kepadanya.

2.4 Kerangka Pikir dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian-penelitian terdahulu diatas, maka dibuat kerangka pikir sebagai berikut:

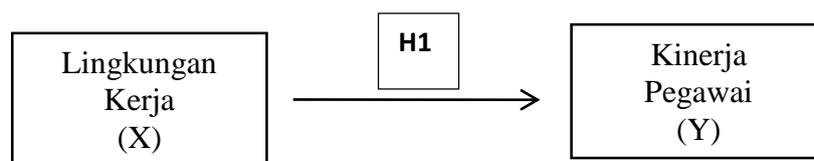


Figure 2 Kerangka pikir

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan diajukan dalam penelitian ini dijelaskan kerangka pikir di atas, maka hipotesis sebagai berikut:

H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H_a: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3 METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengukur tingkat atau asosiasi (atau hubungan) pada dua atau lebih variabel atau rangkaian skor yang diuji. Teknik penarikan sampel yang digunakan akan

adalah sampling jenuh dimana jumlah keseluruhan populasi berjumlah 50 responden. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang melibatkan 50 responden. Populasi yang diambil dalam penelitian ini bersifat homogen dengan rentang usia 21 hingga 56 tahun. Dengan strata pendidikan terendah D3-Strata II. Pengambilan data dilakukan selama tiga bulan, dimulai dari September-November 2021.

4 PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS ver. 25 menghasilkan beberapa hasil analisis. Analisis data dilakukan dengan perhitungan atau penskoran terhadap data yang dimiliki dari seluruh pernyataan responden.

1. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil perhitungan Program SPSS menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari variabel WFH, lingkungan kerja dan Kinerja mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel lingkungan kerja dan Kinerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai Alpha Cronbach berturut-turut sebesar, 0,787 dan 0,848 > 0,6 yang apabila dibandingkan dengan nilai standar untuk pengukuran reliabilitas yang telah ditentukan yaitu 0,6 masih memiliki nilai lebih tinggi dari standar. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen variabel tersebut bersifat reliabel dan data yang didapatkan bisa dipakai untuk analisa lanjutan dan mendalam lainnya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Item	keputusan
Lingkungan kerja	0,787	9	Reliable
Kinerja Pegawai	0,848	10	Reliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Grafik Normal Probability Plots menggambarkan adanya pola penyebaran titik pada sekitar garis diagonal yang mengindikasikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

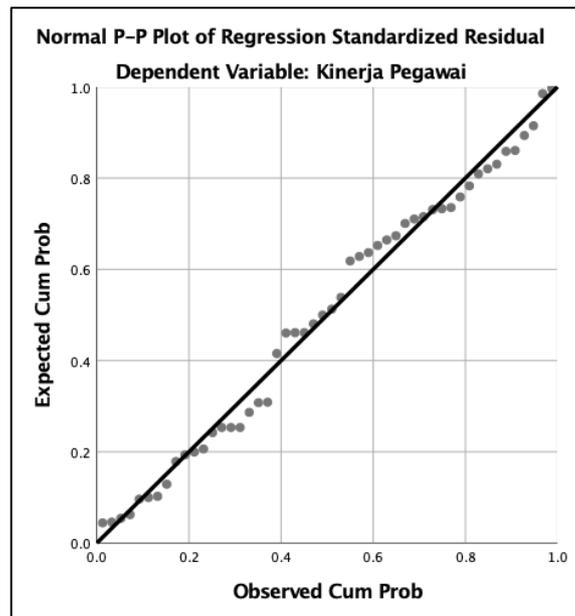


Figure 3 Uji Normalitas

b. Uji Multikolineritas

Seluruh variabel yang dipakai sebagai variabel prediktor pada model regresi memperlihatkan nilai VIF yang cukup kecil (<10) dan nilai *tolerance* semua variabel berada > 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang diuji dalam penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 3 Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,928	1,077

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas, titik yang menyebar di sekitar sumbu Y memiliki pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel di atas tidak terindikasi adanya heterokedastisitas.

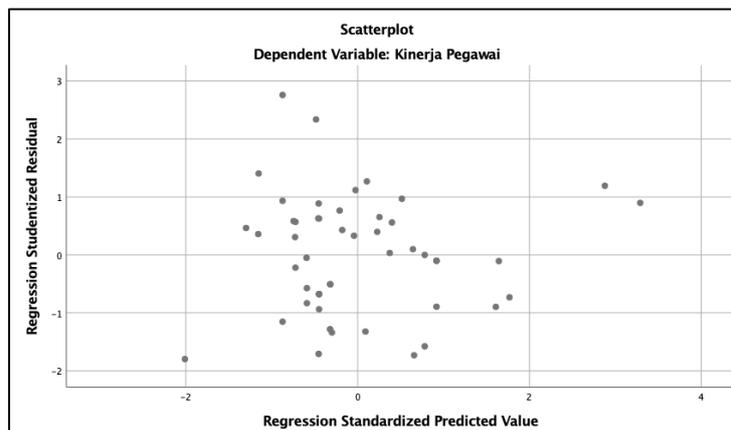


Figure 4 Grafik Heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil pengujian regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 5 di bawah

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12.221	5.663		2.158	.036		
Lingkungan Kerja	.392	.152	.317	2.582	.013	.928	1.077

a. Dependent variable : Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai dapat dimasukkan pada persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

$$Y = 12,221 + 0,392X_1$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa: a) Koefisien regresi lingkungan kerja (B1) sebesar 0,392, menunjukkan arah hubungan positif searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh KPKNL Banda Aceh, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan

Variabel	t hitung	sig	α	keterangan
Lingkungan Kerja	2,582	0,013	0,05	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 6 disimpulkan bahwa nilai sig. Lingkungan Kerja 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan H1 berhasil diterima

5. Uji Koefisien Determinasi R²

Hasil koefisien determinasi parsial (R²) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	.586 ^a	0,344	0,316		3,906	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.316 atau 31,6%. Hal ini berarti variasi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 31.6%, sisanya sekitar 68.4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model regresi ini. Hal ini berarti diperlukan studi lanjutan untuk melihat variasi lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, seperti kepemimpinan dan komunikasi personal maupun interpersonal.

5 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai KPKNL Banda Aceh terbukti bahwa hipotesis pertama yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diterima, yaitu berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $2,582 > 1.677$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, yang artinya dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai yang semakin tinggi pada KPKNL Banda Aceh. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta” yang memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yudianto, Yusaq Tomo Ardianto, dan Harsono (2018) dengan judul “The Influence of The Working Environment, Safety and Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan” juga mendukung hasil penelitian ini dimana Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai KPKNL Banda Aceh terbukti bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan Work From Home dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” diterima, yaitu berarti Work From Home dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 12,318 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai yang maksimal pada KPKNL Banda Aceh.

Hasil penelitian menunjukkan selama penerapan WFH salah satu faktor yang penting dipertimbangkan oleh pemimpin perusahaan atau atasan adalah lingkungan kerja. Hal ini mendorong pemimpin untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain untuk penerapan WFA di masa yang akan datang. Selain itu pemimpin dapat memitigasi resiko dalam penerapan WFA yang sejalan dengan Visi dan Misi instansi.

REFERENCES

- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451.
- Aulia, H., Yusuf, I. M., & Ramadani, N. D. (2021). Dampak Kerja dari Rumah (WFH) terhadap Efektivitas Pegawai Selama Pandemi Covid-19. *urnal Sumber Daya Aparatur*.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- BPS RI. (2020). *Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Budianto, A. A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *urnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Dewi, A. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1-18.
- Irvianti, L. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Kartika, L., Indrawan, R. D., & Jayawinangun, R. (2021). Analisis Efektivitas Program Work From Home (Wfh) Berbasis Outcome Masa Pandemi Covid-19. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 338-356.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja jarak jauh (telecommuting): konsep, penerapan dan pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1-32.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Negulescu, O. H., & Doval, E. (2021). Ergonomics and time management in remote working from home. *Acta Technica Napocensis-Series: Applied Mathematics, Mechanics, and Engineering*, 64(1-S1).
- Nizam, N., Nurwardani, P., & Hendayana, Y. (2020). Buku pendidikan tinggi di masa pandemi covid-19: penelitian dan inovasi perguruan tinggi di masa pandemi covid-19.
- Nurjannah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dari Perspektif Hasil Kerja Pada Baitut Tanwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.

- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Brawijaya University*.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KInerja*, 19(2), 174-193.
- Pangestu, Z. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*.
- Setyarini, E., & Indriati, F. (2022). Mewujudkan Proactive Work Behaviour dalam Implementasi Flexible Working Arrangement Pasca Pandemi Covid-19. *PERSPEKTIF*, 11.2: 632-642.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Tuwinanto, T., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 86-95.
- Wiryan, I. W. (2020). Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Pandemi Virus Corona Disease 2019 (Covid-19) Di Indonesia. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati*. Denpasar.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *ournal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181.
- Yudianto, P. N., Ardianto, Y. T., & Harsono. (2018). The Influence of The Working Environment, Safety And Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan. *IOSR Journal of Business and Management*, 18-25.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yullyanti, E. (2011). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3).