
**PENGARUH *WORK FROM HOME (WFH)* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten)

Sofiea Nisa Assyami, Moh Mukhsin, Liza Mumtazah Damarulan
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia
Email: sofieanisa7@gmail.com

ABSTRACT

Work from home has become a growing concern for employers and employees in most organizations with a flexible work environment, flexibility to work, freedom of time, using information and communication technology. Work discipline is related to compliance with applicable regulations, responsibilities in carrying out tasks, carrying out work tasks to completion every day, timeliness of arrival until completion of meetings/discussions, closely related to employee performance related to quality, quantity, timeliness and productivity. Coupled with interpersonal communication related to Openness, Empathy, Support, Equality. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of *Work from home* (WFH) and Work Discipline on Employee Performance with Interpersonal Communication as an Intervening Variable, at the Center for the Assessment of Agricultural Technology, Banten Province. The methodology used is a survey design, using a quantitative descriptive method with a sample of 80 respondents with an interval measurement scale of 1-10 and analyzed using the Smart PLS 3.29 application. The results of this study indicate that there is a significant influence between: 1. *Work from home* (WFH) has an effect on Performance, 2. Work Discipline has an effect on Employee Performance, 3. *Work from home* (WFH) has an effect on Interpersonal Communication, 4. Work Discipline has an effect on Interpersonal Communication, 5. Interpersonal Communication has a Simultaneous effect on Employee Performance, with the results of the independent variable and the dependent variable being strengthened by the influence of the intervening variable. This study therefore rejects all null hypotheses because the estimates are statistically significant.

Keyword: *Work from home* (WFH); Work Discipline; Employee Performance.

ABSTRACT

Work from home has become a growing concern for employers and employees in most organizations with a flexible work environment, flexibility to work, freedom of time, using information and communication technology. Work discipline is related to compliance with applicable regulations, responsibilities in carrying out tasks, carrying out work tasks to completion every day, timeliness of arrival until completion of meetings/discussions, closely related to employee performance related to quality, quantity, timeliness and productivity. Coupled with interpersonal communication related to Openness, Empathy, Support, Equality. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of *Work from home* (WFH) and Work Discipline on Employee Performance with Interpersonal Communication as an Intervening Variable, at the Center for the Assessment of Agricultural Technology, Banten Province. The methodology used is a survey design, using a quantitative descriptive method with a sample of 80 respondents with an interval measurement scale of 1-10 and analyzed using the Smart PLS 3.29 application. The results of this study indicate that there is a significant influence between: 1.

Work from home (WFH) has an effect on Performance, 2. Work Discipline has an effect on Employee Performance, 3. *Work from home* (WFH) has an effect on Interpersonal Communication, 4. Work Discipline has an effect on Interpersonal Communication, 5. Interpersonal Communication has a Simultaneous effect on Employee Performance, with the results of the independent variable and the dependent variable being strengthened by the influence of the intervening variable. This study therefore rejects all null hypotheses because the estimates are statistically significant.

Kata Kunci: *Work from home* (WFH); Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan teknologi yang begitu cepat menuntut kemampuan pegawai dalam menangkap fenomena yang terus berubah, apalagi di saat pandemi Covid-19. Hal ini berdampak terhadap organisasi pemerintah maupun masyarakat harus menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada di dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan unik sesuai dengan visi dan misi organisasi (Goal, Chr, 2018). Jika dikaitkan dengan kondisi saat ini bekerja dari rumah menitik-beratkan untuk mencapai hasil kinerja yang baik harus membiasakan diri dengan *Work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah itu sendiri.

Work from home (WFH) yang diberikan oleh organisasi seiring dengan semakin tajam peningkatan kasus terpapar virus Covid-19 maka dari itu pegawai harus mengikuti perubahan teknologi yang cepat pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja dan memiliki keterampilan komunikasi agar dapat memberi memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi juga berorientasi pada nilai atau hasil sehingga organisasi tidak serta merta mengejar pencapaian kinerja pegawai. Tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya. Beberapa ahli berpandangan kinerja yang baik perlu adanya disiplin kerja yang baik.

Fenomena bisnis yang terjadi selama Covid-19 diperlihatkan secara global, yakni perekonomian maupun sektor pertanian dunia mengalami penurunan yang dalam selama tahun 2020 sebagai akibat penyebaran Covid-19. Proyeksi pertumbuhan ekonomi di bidang pertanian dan perkebunan global tahun 2020 dipangkas dalam oleh beberapa insititusi pemerintah seperti organisasi sektor pemerintah yang melakukan *Work from home* (WFH).

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Banten ialah organisasi pemerintah yang bekerja sesuai tupoksi yang ada diorganisasi tersebut yakni sebagai organisasi dalam bidang teknologi pertanian untuk masyarakat sekitar lebih produktif dalam bercocok tanam dan memiliki hasil produksi pertanian yang kaya akan sumber hayati. Kebijakan *Work from home* (WFH) banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja, melihat sebagian bidang pekerjaan

memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan belum tentu semua siap dengan sistem WFH ini.

Pada tahun 2020 Organisasi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten berbagai sektor terkena dampak Covid-19 yang mengharuskan untuk kerja dari rumah atau yang disebut *work from home*, melihat hal tersebut mengarahkan semua sektor baik administrasi (*office*) dan pekerjaan kantor dikerjakan di rumah namun untuk pekerja lapangan yang ada di ladang maupun kebun berjalan bergantian sesuai intruksi yang ada, banyak hambatan yang terjadi khususnya apabila kurangnya informasi dan komunikasi maka dari itu perlu yang adanya disiplin dalam bekerja juga komunikasi antar bidang maupun keseluruhan pegawai untuk mencapai tujuan bersama juga bisa mengurangi penularan Covid-19. Terkait dengan fenomena yang pertama itu pencapaian indikator kinerja BPTP Provinsi Banten yang kurang optimal, berikut di sajikan dalam capaian indikator kinerja BPTP Provinsi Banten.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja BPTP Provinsi Banten Tahun 2019

No.	ASPEK	NILAI				
		KS	K	C	CB	B
		1	2	3	4	5
1	Kualitas kerja			5	6	91
2	Kuantitas kerja			4	6	92
3	Inisiatif			7	5	90
4	Disiplin		2	4	4	92
5	Tanggung jawab			4	2	94
6	Motivasi			5	6	91
7	Kerjasama			5	6	91
8	Pemahaman terhadap tugas		2	4	4	92
9	Penyesuaian diri			4	2	94
10	Kepemimpinan *)			4	2	94
11	Pemecahan masalah *)			7	5	90
12	Pengambilan keputusan *)			7	5	90
	Nilai Total		4	60	53	1010
	Nilai Akhir (Nilai total / jumlah aspek)					91%

KS : Kurang Sekali CB : Cukup Baik
K : Kurang B : Baik
C : Cukup

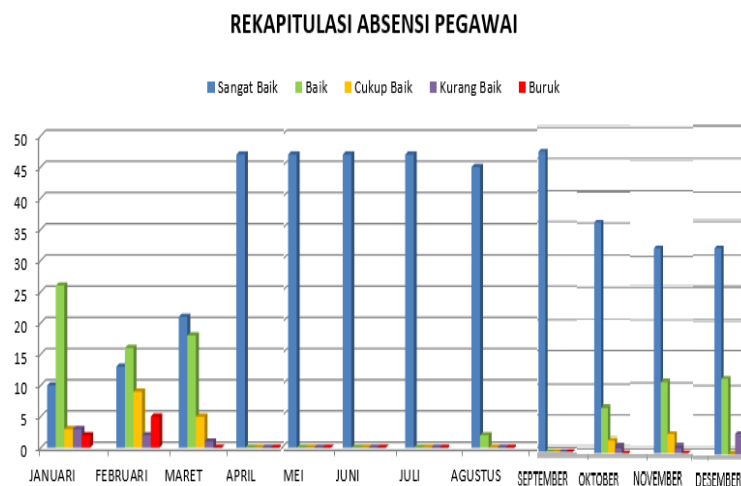
Sumber: Laporan Kinerja BPTP Provinsi Banten 2019

Tabel 2. Capaian Indikator Kinerja BPTP Provinsi Banten Tahun 2020

No.	ASPEK	NILAI				
		KS	K	C	CB	B
		1	2	3	4	5
1	Kualitas kerja		7	7	17	71
2	Kuantitas kerja		5	9	20	68
3	Inisiatif		7	7	17	71
4	Disiplin		8	9	15	70
5	Tanggung jawab		7	10	15	70
6	Motivasi		7	10	15	70
7	Kerjasama		7	7	17	71
8	Pemahaman terhadap tugas		5	9	20	68
9	Penyesuaian diri		5	9	20	68
10	Kepemimpinan *)		7	10	15	70
11	Pemecahan masalah *)		8	9	15	70
12	Pengambilan keputusan *)		8	9	15	70
	Nilai Total		81	105	201	837
	Nilai Akhir (Nilai total / jumlah aspek)					69,75%

KS : Kurang Sekali CB : Cukup Baik
K : Kurang B : Baik
C : Cukup

Sumber: Laporan Kinerja BPTP Provinsi Banten 2020



Sumber: Data Sub Bagian Tata Usaha BPTP Provinsi Banten, 2020

Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – Desember BPTP Banten

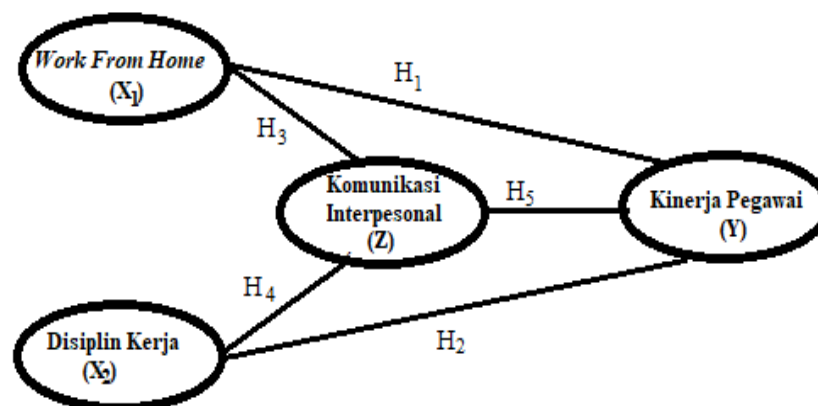
Maka tujuan penelitian dirumuskan 1. Mengetahui dan menganalisis *Work from home (WFH)* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten 2. Mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten. 3. Mengetahui dan menganalisis *Work from home (WFH)* berpengaruh terhadap Komunikasi Interpersonal Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten. 4. Mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komunikasi Interpersonal Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten. 5. Mengetahui dan menganalisis Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten?. Lalu manfaat penelitian ini

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan dan ilmu pengetahuan di dunia akademisi; khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terlebih lagi khusus bagi peneliti yang ingin menguji dan menganalisis pengaruh *Work from home (WFH)* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan rujukan serta masukan bagi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten, sebagai bahan penelitian lebih lanjut mengenai *work from home (WFH)* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten.

Kinerja pegawai Menurut Nitisemito dalam Hasibuan (2018:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Rivai, (2018:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Organisasi. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan melarang pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, et al., 2020).

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan (Mathis dan Jackson, 2019:314), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dan menurut Handoko (2018:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Abbasi dkk (2011) meneliti bahwa beberapa penelitian menggambarkan pentingnya interaksi; beberapa menunjukkan pentingnya keterampilan komunikasi, yang mendahului keterampilan sosial dengan memuat hal-hal penting afektif, kognitif, dan perilaku. Amit Singh (2011 : 243) menggambarkan komunikasi interpersonal melalui proses transmisi informasi dan pemahaman bersama dari satu orang ke orang lain, yang sangat penting bagi keberhasilan setiap organisasi.



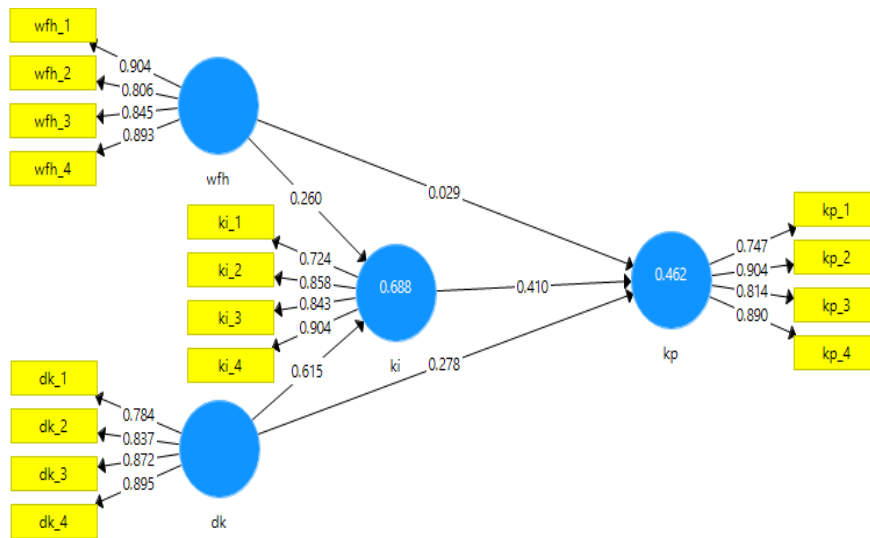
Sumber: diolah dalam peneliti 2022

Gambar 2. Kerangka Model Penelitian Teoritis

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah survey, Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Sempole menggunakan seluruh populasi yakni sampel jenuh sebanyak 55 pegawai ASN di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Banten (BPTP). Menggunakan bantuan program SmartPLS tipe 3.29

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2022

Gambar 3. Outer Model

Dari gambar 3 di atas bahwa semua variabel dari tiap-tiap indikator > 0.70 sehingga dapat memenuhi kriteria validitas. Menurut (Ghozali & Latan., 2015: 74) indikator dinyatakan valid jika masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.70. Selain melihat nilai dari *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan., 2015: 74). Dari gambar di atas diketahui rentang nilai *outer loading* keempat variabel penelitian adalah *work from home* (0.829-0.885), disiplin kerja (0.788-0.890), kinerja pegawai (0.713-0.902), dan komunikasi interpersonal (0.839-0.920). Merujuk pada persyaratan asumsi *convergent validity*, maka hasil *outer model* tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Pada model ini nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0.50 seperti terlihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Berdasarkan model tersebut, maka dapat diketahui nilai dari *discriminant validity* dan *reability construct* sebagai berikut:

Tabel 3. Construct Reliability dan Validity

Matrix	Cronbach's alpha	Rho_A	Composite reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.869	0.878	0.911	0.719
Komunikasi Interpersonal	0.854	0.872	0.901	0.697
Kerja Pegawai	0.861	0.866	0.906	0.708
Work from home	0.885	0.889	0.921	0.745

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah, 2022

Tabel 4. Path Coefficient

No	Hipotesis	Path Coefficient
1	Work from home → Kerja Pegawai	0.029
2	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0.278
3	Work from home → Komunikasi Interpersonal	0.260
4	Disiplin Kerja → Komunikasi Interpersonal	0.615
5	Komunikasi Interpersonal → Kinerja Pegawai	0.410

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah, 2022

Tabel 5. R-Square

Matrix	R-Square	R-Square Adjusted
Komunikasi interpersonal	0.688	0.676
Kinerja Pegawai	0.462	0.430

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah, 2022

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian serta pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan – kesimpulan, (1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Work from home memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai. (2) Hipotesis ke dua menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai. (3) hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa Work from home memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komunikasi interpersonal. (4) hipotesis ke empat menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komunikasi interpersonal. (5) hipotesis ke lima menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai. (6) Dalam penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Work from home, disiplin kerja, dan kerja pegawai agar hasil penelitian yang dilakukan hasilnya lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilakukan dengan baik dan segera dapat diselesaikan.

REFERENSI

- Abbasi dkk (2011) , 8 Indikator Keterbukaan dalam Komunikasi Interpersonal Interpersonal. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446. Edupscouns Jurnal
- Amit Singh (2011), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 16–30.
- Ghozali. I & Latan. H. (2015). Partial Least Square, Konsep, Teknik Dan Aplikasi

Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd Ed.). Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Enggal Mumbul Kudus. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta

Mathis dan Jackson (2019), The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(01), 109-125.

Mathis dan Jackson, (2019) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puri Saron Hotel Seminyak Bali. Skripsi. Program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya Badung.

Mustajab, et al., (2020). Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province). In *IAIC International Conference Series* (Vol. 3, No. 2, pp. 123-130).

Rivai, (2018), Pengaruh Work from home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, Volume 14, Nomor 2, Juli 2020: 223-242. DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.223-242>. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*.