

PENDAHULUAN

Tahun 2020 adalah tahun yang mengkhawatirkan bagi semua negara di dunia yang dikejutkan oleh *pandemic* global yang disebut Coronavirus (COVID-19). 171 negara terjangkit transmisi lokal (www.infeksiemerging.kemkes.go.id, diakses 19 Juli 2020). Serangan virus ini telah berdampak besar pada kehidupan manusia di dunia dan telah mengubah banyak aspek penting dalam kehidupan seperti kesehatan, ekonomi, politik dan juga keamanan. *Pandemic* COVID-19 telah menjadi ancaman utama bagi semua organisasi di Indonesia. *Pandemic* dunia, ini telah menyebabkan perubahan dalam metode kerja dan juga interaksi manusia dalam organisasi. Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan "melarang" karyawannya untuk bekerja di kantor dan berkumpul di sebuah ruangan. Larangan ini tidak dimaksudkan untuk menghancurkan kinerja organisasi melainkan bertujuan untuk mencegah penyebaran COVID-19, yang sampai sekarang terus berlanjut tambahkan jumlah korbannya di Indonesia.

Mencegah penyebaran COVID-19 perusahaan mengeluarkan konsep bekerja dari rumah (Work From Home) WFH. *Work from home* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (www.djkn.kemenkeu.go.id, diakses 22 Juli 2020). Kebijakan *Work From Home* (WFH) sebenarnya bukanlah kebijakan baru dalam konsep manajemen sumberdaya manusia. Negara-negara maju sudah menggunakan kebijakan ini sejak lama. Hanya saja, di Indonesia khususnya industri formal, sependek pengetahuan penulis kebijakan ini belum digunakan sehingga ketika terjadi serangan wabah COVID-19 perusahaan gagap (belum siap) dengan prosedur yang akan digunakan jika karyawan bekerja dari rumah (Naibaho, 2020). *Work From Home* yang merupakan fenomena saat ini di Indonesia, bukanlah budaya kerja yang ditemukan di banyak tempat organisasi, terutama organisasi pemerintah yang sangat terikat oleh pengawasan langsung, disiplin dan juga layanan public. Pada kenyataannya, WFH tidak sepenuhnya dipahami oleh karyawan, mereka merasakan banyak kondisi dilema seperti pola pikir bahwa rumah adalah tempat mereka beristirahat sementara pekerjaan umumnya dilakukan di kantor. Kondisi dilema ini terkadang menciptakan konflik dalam

keluarga meskipun WFH menciptakan fleksibilitas waktu dan tempat, (McCloskey, 2018).

Namun, WFH memiliki kekurangan seperti kurangnya kinerja sebagai tim dan juga sistem pengawasan yang tidak maksimal oleh manajer (Lippe, 2019) tetapi selain memiliki kekurangan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa WFH memberikan fleksibilitas dan kebijaksanaan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka tanpa diawasi langsung oleh penyelia atau manajer (Ellen Ernst Kossek, 2015). Saat ini, WFH adalah strategi yang diadopsi oleh banyak organisasi, WFH memberikan manfaat untuk banyak organisasi di mana banyak biaya dapat dipotong seperti sewa gedung kantor, biaya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, dan fasilitas pendukung pekerjaan lainnya yang harus disiapkan oleh perusahaan.

WFH tentu bukan tanpa risiko, yang sering terjadi adalah saling tidak percaya itu muncul dari perusahaan kepada karyawan, untuk itu faktor kepercayaan dalam konsep WFH adalah faktor yang sangat penting yang harus disepakati oleh semua pihak, (Roger C. Mayer, 1995) menyatakan bahwa kepercayaan pada orang lain didasarkan pada harapan bahwa orang lain akan mengambil tindakan yang dianggap penting, kepercayaan dalam suatu hubungan berkembang atau gagal tumbuh tergantung pada beberapa faktor atau basis kepercayaan. Dikatakan bahwa implementasi WFH di Indonesia ini dilakukan untuk mengurangi COVID-19 menyerang sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk dipertahankan produktivitas dan komitmen karyawannya.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu atau keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta memiliki keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Di situasi ini, komitmen organisasi bersangkut paut dalam pelaksanaan WFH. Ketersangkut pautan ini berhubungan langsung dengan komitmen organisasi karyawan.

Artikel ini bertujuan untuk meneliti dan mencari data empiris pengaruh model kerja *work from home* terhadap komitmen organisasi dalam pelaksanaan *work from home* yang sedang dilakukan pada masa pandemic covid-19.



TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (1996) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seorang karyawan memihak pada tujuan organisasi. (Mathis & Jackson, 2000) memberikan definisi “ *organizational Commitment is to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.*” (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, dapat dilihat dalam beberapa aspek diantaranya tingkat absensi rendah, mau bekerja keras dan dapat mau berkorban demi kepentingan (Tharmin & Retno, 2018).

Menurut Meyer dan Allen (2014) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Meyer & Allen, 1997) Terdapat beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari komitmen afektif. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori. Ketiga kategori tersebut yaitu:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi yang memengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah sistem desentralisasi adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu (Meyer & Allen, 1997).

b. Karakteristik Individu

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender memengaruhi komitmen afektif, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian (Aven, Parker, & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Meyer & Allen, 1997). Usia juga dapat mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif, meskipun tergantung dari kondisi individu itu sendiri. (Meyer & Allen, 1997). Selain itu juga terdapat jabatan organisasi, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan akan berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya (Meyer & Allen, 1997).

c. **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja individu yang memengaruhi proses terbentuknya komitmen efektif salah satunya antara lain lingkup kerja, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. (Hackman & Oldham, 1980 dalam Meyer & Allen, 1997). Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasannya. (Mathieu & Zajac dalam Meyer & Allen, 1997).

2. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Komitmen kontinuan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel yaitu investasi dan alternatif, selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu. (Meyer & Allen, 1997). Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha, ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat dimana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri (Meyer & Allen, 1997).

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang sangat tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Wiener (Dalam Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi, selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Komitmen normatif juga dapat berkembang dikarenakan organisasi- organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali (Allen & Meyer; Scholl dalam Allen & Meyer, 1997). Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dengan organisasinya. Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa akan terjadi proses timbal balik yang positif. (Argyris; Rousseau; Schein dalam Allen & Meyer, 1997). Ketiga hal ini lebih tepat sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi komitmen tersebut.

Faktor-faktor Pembentuk Komitmen

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Kompensasi

organisasi harus menyadari akan alasan utama mengapa seseorang mengajukan lamaran kerja, jawabannya adalah kompensasi. Lebih lanjut, totalitas dalam pemberian kompensasi yang mencakup finansial dan nonfinansial dapat mendorong, menarik dan mempertahankan pegawai (Hidayat, 2015).

2. Implementasi Kerja

Selanjutnya melihat kepada aspek implementasi kerja apa yang menjadikan pekerjaan berkualitas, jawabannya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap dan prilaku kerja yang mengikuti ketentuan dan SOP perusahaan, maka setiap tindakan akan mengacu kepada apa yang telah ditetapkan (Liana & Irawati, 2014).

Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Ilahi, dkk., 2017)

3. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan beragam aktivitas dalam waktu yang panjang. Lingkungan kerja dapat membangun suasana kerja nyaman, kondusif dan harmonis, dengan demikian lahir perasaan senang dan betah bekerja, yang akhirnya melahirkan rasa tanggung jawab (komitmen) terhadap pekerjaan dan organisasi (Kurniasari & Halim, 2013).

Work From Home

Work from home yang merupakan fenomena saat ini di Indonesia, bukanlah budaya kerja yang ditemukan di banyak tempat organisasi, terutama organisasi pemerintah yang sangat terikat oleh pengawasan langsung, disiplin dan juga layanan publik. Namun, WFH yang mereka lakukan bukan karena kantor sebagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak memadai tetapi dilakukan untuk mencegah penyebaran COVID-19 yang saat ini berkembang. Pada kenyataannya, WFH tidak sepenuhnya dipahami oleh karyawan, mereka merasakan banyak kondisi dilema seperti pola pikir bahwa rumah adalah tempat mereka beristirahat sementara pekerjaan umumnya dilakukan di kantor. Kondisi dilema ini terkadang menciptakan konflik dalam keluarga meskipun WFH menciptakan fleksibilitas waktu dan tempat, lihat (McCloskey, 2018).

Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan dan kerugian bagi perusahaan dan karyawan.

Bila dibandingkan dengan bekerja secara normal di kantor, bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki kelebihan. WFH telah memberikan banyak dampak positif bagi karyawan dimana mereka mendapatkan keseimbangan work-life and social life (work-life balance) dan hal ini memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan dan semangat kerja karyawan ini harus menjadi budaya

organisasi yang dapat menunjang kehidupan kerja keseimbangan karyawannya, ini setuju dengan (Weerasinghe & Jayawardana, 2020).

Dampak negative WFH Penyebaran COVID-19 tentunya tidak hanya berdampak pada aspek kesehatan tetapi lebih luas lagi, dampaknya pada aspek ekonomi, sosial, budaya, politik dan keamanan semua negara di dunia. COVID-19 telah mengubah budaya organisasi dan juga produktivitas sumber daya manusianya, WFH yang ada sekarang menjadi fenomena di Indonesia dan memberikan kontribusi yang jelas bagi organisasi melalui dampak positif dan negatifnya. Meskipun banyak karyawan mendapat manfaat dari WFH, namun, pasti ada resiko dan kerugian yang harus mereka terima seperti kelelahan yang dapat mengurangi pekerjaan. Motivasi disebabkan oleh multitasking dimana banyak karyawan harus melakukan dua pekerjaan sekaligus waktu seperti pekerjaan rumah tangga dan juga pekerjaan kantor. Mereka sering kehilangan fokus pada pekerjaan karena banyaknya gangguan yang disebabkan oleh tugas-tugas sekunder yang menyebabkan gangguan pada memori tugas utama mereka terutama untuk karyawan yang lebih tua dan ini mendukung temuan(Clapp, Rubens, Sabharwal, & Gazzaley, 2011).

Keterkaitan antara Komitmen Organisasi dalam Pelaksanaan Work From Home

Berdasarkan konsep komitmen Allen dan Mayer terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Dari tiga dimensi tersebut dapat dikatakan bahwa kegiatan work from home terdapat dalam level komitmen afektif, dikarenakan kegiatan work from home yang menuntut para pegawai untuk loyal dalam melakukan tugasnya karena sejalan dengan konsep komitmen afektif yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, yang dalam hal ini anggota merupakan karyawan dan organisasi adalah perusahaan.

Hipotesis

Penelitian ini membahas bahwa *work from home* akan mempengaruhi komitmen afektif karyawan karena, dengan adanya sistem kerja *work from home* (WFH) karyawan di tuntut untuk tetap loyal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah bekerja dari rumah (WFH) akan memberikan pengaruh terhadap terbentuknya komitmen afektif karyawan.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*), yaitu adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (singarimbun & effendi, 2006) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau pencapaian kebenaran. Penelitian yang berfokus untuk mengkaji dan mengobservasi yang menyangkut adanya populasi maupun sampel tertentu. Dimana metode pengambilan sampel secara random dan menggunakan Instrumen penelitian yang dijabarkan menjadi kisi-kisi instrumen penelitian untuk mengumpulkan data di lapangan kemudian dianalisis secara statistik dengan maksud menguji hipotesis yang dirumuskan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang melibatkan metode statistik. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu *work from home* dan variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan (Sugiyono , 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan daerah DKI Jakarta dan Banten yang sedang melaksanakan kegiatan Work From Home (WFH). Diharapkan dari sampel ini akan mendapatkan jawaban yang sesuai agar dapat menentukan hasil dan kesimpulan yang sesuai dengan topik yang dipilih.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran pertanyaan melalui kuesioner dan pengumpulan data dilakukan secara *online* dengan menggunakan *google form* di sebabkan oleh kondisi COVID-19 yang tidak memungkinkan untuk berinteraksi dengan responden penelitian untuk menerima jawaban secukupnya dan mendapatkan data yang *relevan* an disesuaikan dengan pernyataan yang berkaitan dengan variabel *independent* dan variabel *dependent*. Tanggapan dari para responden dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala *linear*.

Pertanyaan di kuesioner di susun berdasarkan refensi dari Allan dan Mayer (1997) untuk pengumpulan jawaban responden terkait komitmen afektif. Ada pun pertanyaan mengenai WFH dengan indikator kelebihan dan kelemahannya menurut (Weerasinghe & Jayawardana, 2020). Pertanyaan di kuesioer dibuat dengan gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang mempunyai skala 1-5. Berikut skala peringkat yang terdapat di dalam kuesioner.

Table 1
Skala Peringkat

| Jawaban | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Cukup Setuju (CS) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas di ambil berdasarkan data yang di dapat dari hasil uji kuesioner. Dari r table untuk tingkat signifikasi α sebesar 5% dengan $n-2 = 55$ adalah 0.2201 sehingga dalam penelitian ini instrument dikatakan valid apabila r hitung ≥ 0.2201 dengan menggunakan IBM SPSS *Stastictic 26*.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Penyataan | r tabel | r hitung | Keterangan |
|-------------------------|-----------|---------|----------|------------|
| Work From Home (X) | 1 | 0.2162 | .436** | Valid |
| | 2 | 0.2162 | .779** | Valid |
| | 3 | 0.2162 | .777** | Valid |
| | 4 | 0.2162 | .775** | Valid |
| | 5 | 0.2162 | .757** | Valid |
| | 6 | 0.2162 | .388** | Valid |
| Komitmen Organisasi (Y) | 7 | 0.2162 | .348** | Valid |
| | 8 | 0.2162 | .394** | Valid |
| | 9 | 0.2162 | .492** | Valid |
| | 10 | 0.2162 | .400** | Valid |
| | 11 | 0.2162 | .558** | Valid |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Hasil penelitian pada r table didapatkan nilai dari sampel (N) = 55 sebesar 0.2201 sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variable Work From Home (X) yang terdiri dari pernyataan 1 sampai dengan 6 semuanya menghasilkan nilai r hitung \leq r tabel. Selain itu semua instrument mulai dari variabel Komitmen Oganisasi (Y) yang terdiri dari pernyataan 7 sampai dengan 11 semuanya menghasilkan nila r hitung \geq r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Work From Home (X)

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---------------------|------------------------|----------|-----------------|
| Work From Home | 0,734 | 0.600 | <i>Reliable</i> |
| Komitmen Organisasi | 0,804 | 0.600 | <i>Reliable</i> |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel x dan y semuanya menghasilkan nilai alpha cronbach > 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini konsisten (*reliable*).

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

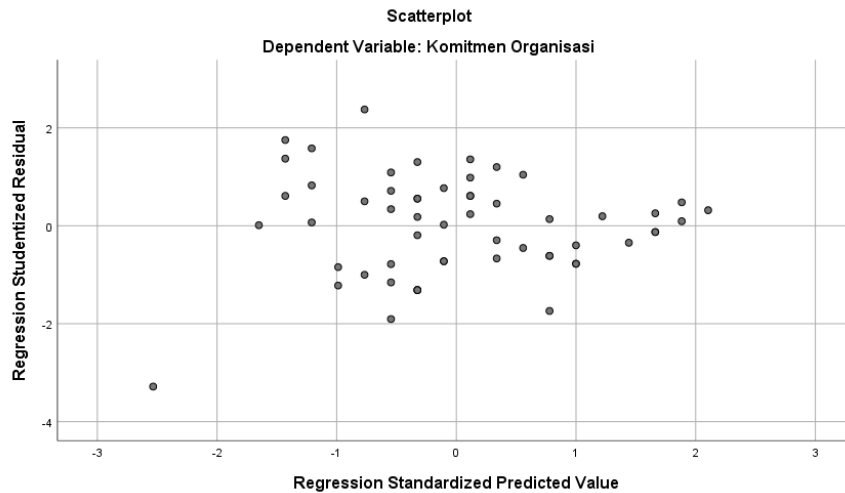
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,67976293 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,066 |
| | Positive | 0,045 |
| | Negative | -0,066 |
| Test Statistic | | 0,066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogrov smirnov di dapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0.200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 maka dapat di simpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Ciri - ciri tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul di atas atau bawah, penyebaran tidak berpola dan bergelombang. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh *Work From Home* terhadap Komitmen Organisasi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas ini terpenuhi.

Tabel 6

Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .583 ^a | 0,340 | 0,328 | 2,704 | 1,947 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL_X | | | | | |
| b. Dependent Variable: TOTAL_Y | | | | | |

Sumber: Data diolah dari peneliti

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1.947 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0.05) dengan jumlah sampel 57

dan jumlah variabel independen $1(K-1) = 1,57$ sehingga didapatkan hasil dU dari tabel $r = 1.6075$, nilai DW lebih besar dari batas dU akan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1.6075 = 2.392$, Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 7
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|-----------------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Work From Home ^b | | Enter |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Work From Home sebagai variabel independen dan Komitmen Organisasi sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan antara metode enter.

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .583 ^a | 0,340 | 0,328 | 2,704 |
| a. Predictors: (Constant), Work From Home | | | | |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.583, dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.340 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Work From Home) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi) adalah 34%

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 206,734 | 1 | 206,734 | 28,274 | .000 ^b |
| | Residual | 402,143 | 55 | 7,312 | | |
| | Total | 608,877 | 56 | | | |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Work From Home | | | | | | |

Sumber: Diolah oleh peneliti

Dari output tersebut di ketahui bahwa nilai F hitung adalah 28.274 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 28.274$, Maka metode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Work From Home atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Work From Home (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|----------------|--------|-------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,453 | 1,673 | | 6,847 | 0,000 |
| | Work From Home | 0,424 | 0,080 | 0,583 | 5,317 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | | |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel koefisien di peroleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work From Home (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan nilai t : diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

2.00404 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work From Home (X) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--|----------------|--------|-------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,453 | 1,673 | | 6,847 | 0,000 |
| | Work From Home | 0,424 | 0,080 | 0,583 | 5,317 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | | |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, pengujian hipotesis yang diketahui Sig. untuk pengaruh Work From Home terhadap Komitmen Organisasi adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.317 > 2.00247$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Work From Home terhadap Koimitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bagian “Hasil dan Pembahasan” mengenai pengaruh Work From Home terhadap Komitmen Organisasi karyawan di daerah DKI Jakarta dan Banten dengan menggunakan 57 responden, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel Work From Home (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan yang melaksanakan kegiatan WFH di daerah DKI Jakarta dan Banten yang berarti apabila variabel Work From Home meningkat, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan meningkat.

Saran kepada perusahaan untuk tetap memimplementasikan prinsip-prinsip komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif yang berisi tentang hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya. Apabila prinsip-prinsip tersebut dapat di jalankan dengan baik maka ketenagakerjaan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan meningkatkan kualitas perusahaan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan hasil penelitian Muatajab et al (2020) dengan demikian perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan bekerja dari rumah sebagai cara untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (2014). Analisis Kelanjutan Komitmen Membangun Meyer & Allen. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 2(1) 83-84.
- Dewayani, tantri. (2020). Bekerja dari Rumah (Work From Home) dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal. www.djkn.kemenkeu.go.id, diakses pada 22 Juli 2020 pukul 13.00.
- Mustajab, Duta, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, Muhammad Aldrin Akbar, & Muhammad Amin Hamid. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4(1) 17-18.
- Mutiarni, Rita & Nurul Hidayati. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Oranisasi Terhadap Oragizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 1(1) 28.
- Nurandini, Arina & Eisha Lataruva. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 1(1) 78.
- Susilowati, Sri & Ilya Farida. (2017). Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Dr.Soetomo Suarabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1) 70.
- Sutoro, Moh. (2020). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi. *Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management, and Business*, 3(1) 73.
- Thamrin, Moh Bey & Retno Catur Kusuma Dewi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 1(1) 40.
- Vibriyanti, Deshinta. (2020). Work From Home: Cara Bekerja Baru di Masa Pandemi COVID-19. <https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/53-mencatatcovid19/856-work-from-home-cara-bekerja-baru-di-masa-pandemi-covid-19> , diakses pada 25 Juli 2020.