

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Administrasi Bisnis**

Administrasi Bisnis adalah bidang pengetahuan yang berhubungan dengan organisasi, manajemen, dan operasi perusahaan. Administrasi bisnis melibatkan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek bisnis, seperti pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, operasi, strategi, dan manajemen umum. Selain itu, Administrasi Bisnis juga mencakup pengembangan strategi, perencanaan operasional, pengawasan, dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip Administrasi Bisnis, seseorang dapat menjalankan perusahaan dengan lebih efektif, merancang strategi pertumbuhan yang berkelanjutan, dan memberikan manfaat tambahan bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris “management” yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan.

Menurut George R. Terry dalam buku dengan judul “Principles of Management” memberikan definisi: “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”

Sumber Daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu .

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan, dan produksi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, manajemen sumber daya manusia menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan (Seto, et al., 2023:1)

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendirian organisasi atau perusahaan dengan dibentuknya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tentunya ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dan tujuan tersebut harus selaras dengan tujuan organisasi atau perusahaan (Seto, et al., 2023:2). Secara umum tujuan manajemen Sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas sehingga membantu mempermudah tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia seharusnya tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen puncak, tetapi juga menyeimbangkan kepentingan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan mereka yang terpengaruh. Kegagalan untuk menyelesaikan tugas ini dapat membahayakan produktivitas, produktivitas, keuntungan, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia lainnya juga diungkapkan beberapa ahli diantaranya menurut (Rivai, 2009) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Seto, et al., 2023:2), yang menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia setidaknya ada beberapa hal seperti:

- a) Perencanaan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pada tiap posisi jabatan di perusahaan.
- b) Terjaminnya ketersediaan tenaga kerja pada perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang.
- c) Memperlancar koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi
- d) Menghindari kesalahan antara bagian dalam organisasi dan tumpang tindih kewenangan suatu pekerjaan
- e) Menjadi acuan dalam hal-hal yang berhubungan dengan karyawan seperti: perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompetensi, disiplin, evaluasi, dan mutasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia lainnya menurut (Seto, et al., 2023:3) sebagai berikut :

- a) Meningkatkan efisiensi
- b) Menaikan efektifitas
- c) Meningkatkan produktivitas
- d) Menurunkan angka keteledoran pegawai
- e) Meningkatkan kepuasan pelanggan
- f) Meningkatkan bisnis perusahaan.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam upaya mendukung manajemen organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini perlu dijalankan untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dijalankan oleh organisasi ataupun perusahaan alasannya karena fungsi manajemen sumber daya manusia sudah mengcover fungsi manajemen secara umum dan fungsi operasional. Secara tidak langsung fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk kedalam ruang lingkup manajerial dan operasional. Menurut ahli fayol dalam (Seto, et al., 2023:4) terdapat empat fungsi manajemen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan dan langkah yang tepat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses mengorganisasikan seluruh sumber daya baik dari sumber daya manusia, keuangan, maupun teknologi yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Proses memberikan dorongan atau motivasi kepada setiap individu maupun kelompok untuk dapat berkontribusi maksimal dalam kinerja dengan harapan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengawasan atas apa yang telah dilakukan dan melakukan perubahan jika diperlukan untuk memastikan semua tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

Keempat fungsi diatas merupakan gambaran umum mengenai fungsi manajemen menurut fayol. Pakar lainnya yaitu Flippo memberikan penjelasan mengenai fungsi manajemen yang dikhususkan untuk manajemen sumber daya manusia. Menurut (Flippo,2002) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Seto, et al., 2023:4), fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua bagian manajerial dan operasional, dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial terdiri dari:

### a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satunya melalui penyusunan program dan tenaga kerja yang meliputi penetapan jumlah dan kualitas tenaga kerja serta hal-hal yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah melakukan proses perencanaan, langkah selanjutnya adalah menyusun sebuah organisasi yang akan melakukan kegiatan sesuai dengan hal-hal yang telah direncanakan. Pengorganisasian disusun dengan cara merancang struktur organisasi yang menghubungkan beberapa pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, beberapa karyawan dengan karyawan lainnya dan beberapa sumber daya dengan sumber daya lainnya. Sehingga diharapkan terjadi harmonisasi antara yang satu dengan yang lainnya.

### c) Pengarahan (*Directing*)

Tahap lanjutan setelah pengorganisasian adalah pengarahan dimana setelah organisasi disusun, agar setiap orang melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dilakukan pengarahan. Proses pengarahan dimulai melalui proses penempatan (*staffing*) pegawai yang dianggap sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibuat, Proses *staffing* ini menekankan pada kejelasan apa saja tugas yang harus dilakukan oleh pegawai dan kualifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk menempati posisi tersebut. Selain penempatan, proses lainnya adalah pengarahan

dimana pengarahan adalah proses pemberian informasi dan instruksi agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Tahap akhir dalam fungsi manajerial adalah monitoring atau pengawasan. Aktivitas monitoring meliputi pengawasan atas pelaksanaan dan kinerja pegawai serta melakukan perubahan yang diperlukan dengan tujuan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional terdiri dari :

a) Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi meliputi penentuan jumlah kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Pada kegiatan pengadaan mengandung beberapa unsur kegiatan lainnya yaitu: penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi pegawai dan penempatan.

b) Pengembangan

Setelah pegawai tersedia melalui proses pengadaan, fungsi selanjutnya adalah pengembangan. Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui beberapa kegiatan seperti pendidikan, pelatihan dan kegiatan percobaan atau training.

c) Kompensasi

Fungsi kompensasi ialah semua jenis penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa untuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi berperan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal dan menjadi nilai tawar perusahaan atau organisasi dalam perekrutan karyawan.

d) Integrasi

Fungsi integrasi adalah fungsi yang menyelaraskan antara kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan terutama pegawai. Dalam fungsi integrasi diharapkan terjadi keselarasan antara kepentingan pegawai sebagai individu, manajemen, organisasi atau perusahaan maupun pihak-pihak eksternal seperti masyarakat dengan tujuan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan fungsi lanjutan setelah keempat fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan dan kompensasi berjalan dengan baik. Pada fungsi pemeliharaan perusahaan berupaya untuk mempertahankan pegawai yang sikap dan etos kerja dinilai menguntungkan bagi perusahaan

f) Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fungsi yang memungkinkan bagi perusahaan untuk menghentikan perjanjian kerjasama pekerjaan dengan pegawai yang disebabkan oleh beberapa hal seperti kinerja atau



sikap pegawai yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan maupun hal-hal lainnya yang membuat pegawai tidak memungkinkan melanjutkan kerjasama pekerjaan.

### **2.1.3 Konsep *Work from Home***

#### **2.1.3.1 Pengertian *Work from Home***

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja dikantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja dirumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020:14). Saat ini, *work from home* merupakan metode sistem kerja yang banyak diadopsi organisasi atau perusahaan dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan seperti sekolah dari tingkat sekolah dasar sampai ke perguruan tinggi sekalipun. Penerapan *work from home* di negara Indonesia bisa dikatakan bukan berasal dari budaya suatu organisasi ataupun metode asal, namun WFH ini diterapkan untuk menghindari dan mengurangi persebaran Covid-19, tidak hanya karena alasan pandemic, *work from home* pun diterapkan untuk mengurangi polusi udara di kota Jakarta, sehingga pengambilan keputusan oleh petinggi perusahaan atau organisasi harus menerapkan *work from home* untuk menjaga produktivitas kerja karyawan. Menurut Timsal dan Mustabsar (2016) dalam jurnal (Ricardo.2020:75), perusahaan yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

### 2.1.3.2 Dampak Positif *Work from Home*

WFH telah memberikan banyak dampak positif bagi karyawan dimana mereka mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan sosial (*work-life balance*) dan hal ini sangat berkontribusi dalam peningkatan semangat kerja karyawan dan hal ini sudah seharusnya menjadi budaya organisasi yang dapat menunjang kehidupan kerja. kebebasan dalam melakukan pekerjaan yang mana pegawai lebih leluasa dalam menentukan kapan dan dimana dia bekerja.

Dengan diberikannya area kerja sendiri yang akan memberikan rasa nyaman dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri, tidak hanya itu sistem kerja *work from home* terbukti dapat memberikan waktu berkualitas bagi karyawan untuk menikmati waktu bersama keluarga dan membuat waktu seefisien mungkin untuk bekerja, dengan tidak adanya waktu perjalanan dari rumah ke kantor memungkinkan karyawan untuk lebih produktif dalam.

Menurut Mustajab., dkk (2020:16), sistem kerja *work from home* memiliki beberapa manfaat diantar lainnya adalah :

- a) Fleksibilitas. Kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja yang mana biasanya mereka dapatkan di kantor yang waktu berangkat dan pulang sudah ditentukan oleh aturan yang telah diterapkan oleh pemberi kerja, namun dalam *work from home* hal ini tidak berlaku dan hal ini berdampak positif bagi mereka karena lebih leluasa dalam memilih waktu dan tempat untuk melakukan pekerjaan mereka.

- b) Menghemat waktu. Dengan menggunakan metode kerja *work from home* tentunya lebih menghemat waktu, hal ini banyak dirasakan oleh sebagian karyawan yang mana harus melakukan pekerjaan di kantor membutuhkan waktu untuk berangkat dari rumah ke kantor begitu pula waktu untuk pulang dari kantor ke rumah. Sehingga dengan adanya *work from home* waktu perjalanan itu bisa dialokasikan kepada pekerjaan kantor ataupun pekerjaan rumah.
- c) Kenyamanan. Rasa nyaman dalam bekerja secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan melakukan *work from home* banyak karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja, dengan melakukan pekerjaan dari rumah mereka tidak merasa diawasi secara langsung oleh manajer atau petinggi perusahaan yang mana terkadang bekerja dengan diawasi secara langsung terkadang membuat karyawan merasa tidak nyaman karena secara psikologis mereka harus menjaga sikap dan perilaku dalam menghadapi manajer.

### **2.1.3.3 Dampak Negatif *Work from Home***

*Work from home* telah menjadi fenomena di negara Indonesia dan telah memberikan dampak positifnya untuk beberapa organisasi dan perusahaan yang menetapkan *work from home* itu sendiri. Dengan banyaknya karyawan yang mendapatkan manfaat dari *work from home*, namun tidak menutup kemungkinan akan ada resiko dan kerugian yang akan dihadapi oleh karyawan maupun organisasi dan perusahaan itu sendiri. Seperti contohnya rasa lelah yang dapat menurunkan motivasi kerja dengan adanya *multitasking* untuk mengerjakan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah seperti yang dikatakan

(Clapp.Rubens., dkk. 2011) dalam (Mustajab., dkk 2020:18). Selanjutnya penggunaan media kerja baik di sisi *device* yang digunakan seperti laptop, komputer, smartphone, ataupun koneksi jaringan.

Menurut Mustajab., dkk (2020:17), sistem kerja *work from home* memiliki beberapa dampak negatif diantar lainnya adalah :

- a) Motivasi kerja menurun. Penyebab dari turunnya motivasi adalah munculnya pola pikir atau persepsi rumah adalah tempat beristirahat, yang bisa menyebabkan kehilangan fokus dalam bekerja.
- b) Biaya tambahan. Dengan melakukan kerja dari rumah yang mana membutuhkan media kerja yang memadai baik *device* atau pun koneksi internet yang aman, tidak menutup kemungkinan para karyawan harus membayar lebih untuk meningkatkan koneksi internetnya ataupun laptop-nya ke laptop yang baru yang lebih canggih dan koneksi internet yang lebih cepat. Tidak hanya itu kenaikan tagihan listrik pun menjadi salah satu dari kenaikan biaya yang harus ditanggung.
- c.) Gangguan yang tidak terduga. Maksud dari gangguan yang tidak terduga adalah adanya gangguan koneksi internet yang akan menghambat pekerjaan karyawan, dan adanya gangguan listrik dari PLN yang mengakibatkan aliran listrik dirumah tidak bisa digunakan.

### **2.1.3.4 Indikator *Work from Home***

Menurut Timsal dan Mustabsar (2016) dalam (Simarmata. 2020:75), terdapat indikator dari work from home diantaranya adalah :

- a) Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan, dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b) Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c) Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d) Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- e) Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seseorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f) Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- g) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Selaras dengan pernyataan ahli Hasibuan dalam Buku Teori-teori manajemen sumber daya manusia (Busro, 2018:340) menyatakan produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input, jika produktivitas naik akan

meningkatkan efisiensi baik dari sisi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Selanjutnya ada pendapat dari Handoko dalam, (Busro, 2018:341) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya dapat diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Terakhir ada pendapat dari Edy Sutrisno (2019) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman (Araffah & Purnama, 2020:299) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dalam hal ini sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat produktivitas mereka. Banyak teori yang telah diajukan oleh para ahli dalam hal ini, yang mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Berikut adalah kutipan dari beberapa pandangan ahli tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja:

Salah satunya adalah pendapat ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Anoraga dalam (Busro, 2018:344) antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerjasama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

#### **2.1.4.3 Indikator Produktivitas**

Menurut Edy Sutrisno (2017:104), dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman (Araffah & Purnama, 2020:299) produktivitas memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

## 2.1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 2.1.5.1 Kerangka Pemikiran

Penyusunan laporan penelitian mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti akan mengemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

Menurut (Mustajab, dkk., 2020:14) pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja dikantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja dirumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home*(WFH) atau bekerja dari rumah.

Indikator *Work From Home* menurut (Timsal dan Mustabsar, 2016) dalam (Simarmata. 2020:75) antara lain:

- 1) Lingkungan kerja fleksibel
- 2) Gangguan stress
- 3) Kedekatan dengan keluarga
- 4) Waktu perjalanan
- 5) Kesehatan dan keseimbangan kerja
- 6) Kreativitas dan produktivitas
- 7) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

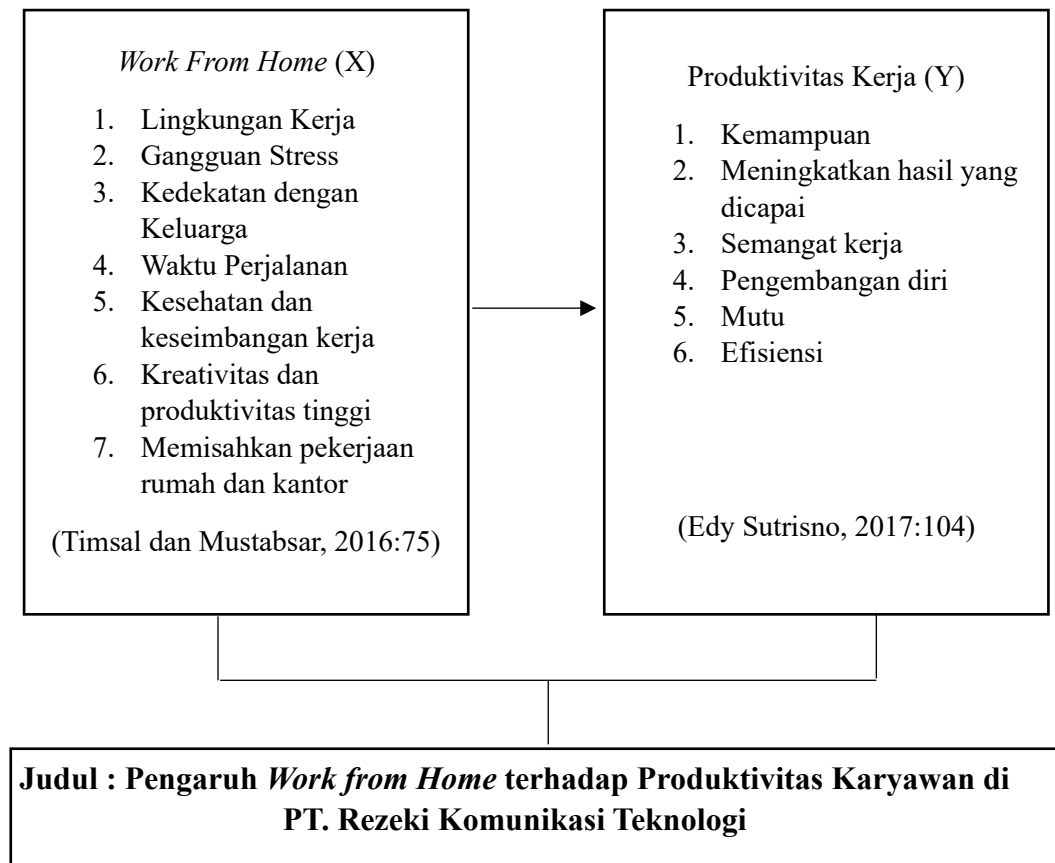


Konsep sistem kerja *work from home* sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Seorang karyawan yang diberikan cara bekerja dan lingkungan kerja yang membuatnya nyaman dan aman, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Edy Sutrisno (2017:104) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman (Araffah & Purnama, 2020:299) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dalam hal ini sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Edy Sutrisno (2017:104) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman (Araffah & Purnama, 2020:299), indikator produktivitas antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

#### 2.1.5.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh *work from home* terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh menunjukkan adanya pengaruh dalam metode kerja *work from home* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezeki Komunikasi Teknologi.
2. *Work from home* merupakan sebuah inovasi metode sistem kerja yang diadopsi organisasi atau perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja karyawan

perusahaan dalam menghadapi suatu situasi tertentu.

3. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi, tapi sering kali penggunaan tenaga kerja yang tidak efektif pada PT. Rezeki Komunikasi Teknologi.

Pemberian skor (nilai) setiap pertanyaan pada setiap kuesioner menggunakan data 5- 432-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Kurang Setuju	(KS)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)		: 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik. Hipotesis statistik adalah suatu dugaan sementara terkait dengan populasi dalam suatu penelitian kuantitatif dan kebenarannya masih perlu dibuktikan. Oleh sebab itu perlu diuji untuk memastikan kebenarannya atau menguatkan argumennya (Sampoerna University, 2022). Sedangkan menurut ahli Sheldon (2017) dalam website (Sampoerna University, 2022) menyatakan bahwa hipotesis statistik adalah suatu pernyataan mengenai suatu populasi yang dinyatakan dalam bentuk parameter. Berdasarkan bentuknya hipotesis sendiri terbagi menjadi empat macam yaitu deskriptif, komparatif, asosiatif, dan kasual.

Dengan demikian peneliti akan mengemukakan hipotesis statistik yang berupa hipotesis kausal sebagai berikut:

- a)  $H_0: r_s < 0$  : Pengaruh *Work from Home* (X) : Produktivitas Kerja Karyawan (Y)  $> 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara *work from home* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezeki Komunikasi Teknologi.
- b)  $H_a: r_s \geq 0$  : Pengaruh *Work from Home* (X) : Produktivitas Kerja karyawan (Y)  $> 0$ , artinya terdapat pengaruh, antara *work from home* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezeki Komunikasi Teknologi.
- c)  $r_s$ : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara pengaruh *Work from Home*(X) dan produktivitas kerja karyawan (Y).
- d) Alpha ( $\alpha$ ) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk menyelesaikannya. Penelitian terdahulu memudahkan peneliti dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Perbedaan
1	Duta Mustajab et al (2020)	Fenomena <i>Work from Home</i> sebagai Upaya Mencegah Serangan Covid-19 dan Dampaknya terhadap Produktivitas kerja	Mengeksplorasi dampak bekerja dari rumah pada produktivitas karyawan	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan produktivitas sebagian karyawan yang bekerja dari rumah menurun, dalam perspektif gender, karyawan wanita memiliki produktivitas yang lebih rendah dibanding, karyawan laki-laki dikarenakan adanya gangguan rumah tangga dan tuntutan multitasking	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif
2	Dara Suzana, Harlyn L Siagina (2022)	Dampak <i>Work From Home, Work From Office, dan Hybrid Working</i> terhadap Motivasi Kerja	Mengetahui dampak <i>work from home, work from office, dan hybrid working</i> terhadap motivasi kerja	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa WFH berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan, WFH yang dilakukan secara teleworking sangat efektif	Menggunakan teori WFH yang berbeda dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori dari Aditina dan sugiharti 2019

					untuk meningkatkan motivasi kerja apabila dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dengan ruang kerja rumah yang tertata dan memberikan kenyamanan serta rasa aman.	
3	Achmad Fauzi, Rezki Satris, Estiningsih (2022)	Pengaruh <i>Work From Home</i> terhadap Kinerja dan Produktivitas karyawan	Mengetahui seberapa besar pengaruh <i>work from home</i> terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di masa pandemic Covid-19	Mixed Method menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa <i>work from home</i> memberikan tingkat produktivitas karyawan. dalam penelitian ini dengan bekerja dari rumah akan jauh lebih meningkatkan Kesehatan jasmani karyawan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan	Penggunaan metode penelitian Mixed Method yang menggabungkan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif

4	Muger Apriansyah, Agrasadya, Ading Sunarto (2022)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Adiperkasa TBK	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisa mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas di PT. Mitra Adiperkasa TBK	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Teori produktivitas yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dari Sedarmayanti (2017)
5	Elsa Yulianti, Dicky Johansyah, Faizal Mulia (2022)	Analisis <i>Work From Home</i> dan Pengelolaan Stress Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>work from home</i> , pengelolaan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>work from home</i> berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sarandi Karya Nugraha dan pada pengelolaan stress kerja menunjukkan adanya ketidak tanggung jawaban yang terjadi pada karyawan karena mereka tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.	Indikator WFH yang digunakan berbeda pada penelitian ini indikator yang digunakan menurut ahli Gadecki at al.,(2018)