

**PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN FLEKSIBILITAS  
JAM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK  
DI KPP PRATAMA LUBUK PAKAM**

Juli Malayuja<sup>1)</sup>, Ngatno Sahputra<sup>2)</sup>, Alfirah<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

***Abstract***

*This study aims to explain the effect of work from home and flexibility of working hours on employee performance at the Directorate General of Taxes at KPP Pratama Lubuk Pakam. The sampling technique used was random sampling (simple random sample), so as many as 58 respondents were employees of the Directorate General of Taxes at KPP Pratama Lubuk Pakam. The type of data used is quantitative data (data expressed in the form of numbers). Data was collected by using a questionnaire method, documentation study and observation. The data analysis technique used is data quality test, classical assumption test and hypothesis testing. The results of testing the first hypothesis show that work from home counts  $> t_{table} = 6,362 > (n-k=58-2=56) 2,003$ . Based on the results  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted for the Work From Home variable. Thus, partially that the work from home variable has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Directorate General of Taxes at KPP Pratama Lubuk Pakam. The second hypothesis shows that the flexibility of working hours  $t_{hitung} < t_{table} = 0.428 < (n-k=58-2=56) 2.003$ . Based on the results obtained,  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected for the variable working hours flexibility. Thus, partially that the variable working hours flexibility has no effect and is not significant on the performance of the employees of the Directorate General of Taxes at KPP Pratama Lubuk Pakam. The results of the F test in this study were found to be  $F_{hitung} > F_{table} = 20,408 > t_{table} (df1=k-1=3-1=2) 3,16$ . It can be concluded that simultaneously work from home and flexibility of working hours have a significant effect on the performance of the Directorate General of Taxes employees at KPP Pratama Lubuk Pakam.*

***Keywords:*** Work From Home, Flexibility of Working Hours and Employee Performance

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dari setiap organisasi. Dalam era globalisasi saat ini telah muncul fenomena yang mempengaruhi Indonesia dan dunia yaitu masuknya COVID-19, sehingga mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona. Kehadiran virus Covid-19 saat ini yang menyebabkan perubahan yang signifikan di berbagai instansi. Salah satunya instansi pemerintahan yang mendapatkan

kebijakan penerapan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah.

Udin Ahidin, dkk (2020:13) Secara umum WFH sebenarnya diartikan cara kerja karyawan diluar kantor, bisa dirumah, di cafe, di villa, atau dimanapun itu tergantung kenyamanan seorang karyawan ketika sedang tidak berada dikantor.

Dalam Penerapan *work from home* tentunya berdampak langsung pada perubahan jam kerja yang menjadi fleksibel. Moorhead Griffin (2013:135) Jadwal kerja yang fleksibel, atau *flexitime* memberikan kendali yang lebih

personal kepada karyawan atas jam-jam mereka bekerja setiap hari. Jadwal kerja yang dimampatkan yang didiskusikan sebelumnya memberikan waktu libur kepada para karyawan selama jam kerja “normal”, tetapi mereka masih harus mengikuti jadwal regular dan yang telah ditentukan pada hari-hari ketika mereka bekerja. Kunci utama keberhasilan dari perusahaan tentu saja sumber daya manusia yang paling berpengaruh terhadap perusahaan yaitu kinerja. Menurut Prawirosentono (dalam Onita Sari Sinaga 2020:5) Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum moral serta etika, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai tersebut dan dapat tercapai apabila adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada dasarnya kinerja dilihat dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lembaga keuangan saat pandemi ini membutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka, penulis membuat suatu rumusan masalah:

Apakah *Work from Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam? Apakah *Work from Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam?

## STUDI PUSTAKA

### *Work From Home*

#### **Pengertian *Work From Home***

Menurut Udin Ahidin, dkk (2020:13) Secara umum WFH sebenarnya diartikan cara kerja karyawan diluar kantor, bisa dirumah, di cafe, di

villa, atau dimanapun itu tergantung kenyamanan seorang karyawan ketika sedang tidak berada dikantor.

#### **Kelebihan dan Kekurangan *Work From Home***

Udin Ahidin, dkk (2020:15) Kelebihan dan kekurangan dari *Work from Home* antara lain:

Kelebihan dari *Work from Home* antara lain lebih menghemat biaya, lebih fleksibel, lebih dekat keluarga, dan lebih meningkatkan produktifitas. Sedangkan kekurangan dari *Work From Home* antara lain biaya listrik dan Internet meningkat, jam kerja tidak teratur, komunikasi kurang lancar, dan kurangnya motivasi kerja.

#### **Fleksibilitas Jam Kerja**

#### **Pengertian Fleksibilitas Jam Kerja**

Menurut Moorhead Griffin (2013:135) Jadwal kerja yang fleksibel, atau *flexitime* memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas jam-jam mereka bekerja setiap hari. Jadwal kerja yang dimampatkan yang didiskusikan sebelumnya memberikan waktu libur kepada para karyawan selama jam kerja “normal”, tetapi mereka masih harus mengikuti jadwal regular dan yang telah ditentukan pada hari-hari ketika mereka bekerja.

#### **Jenis Jenis Fleksibilitas Jam Kerja**

Menurut Oswar Mungkasa (2020) di bawah ini adalah beberapa jenis *Flexi Time* yang sering digunakan:

1. *Fixed Working Hours* Sistem kerja yang memungkinkan pegawai dapat bebas memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai ketetapan perusahaan sepanjang memenuhi jumlah minimal 40 jam seminggu.
2. *Flexible Working Hours* Sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.
3. *Variable Working Hours* Sistem kerja yang mengharuskan pegawai hadir pada jam

tertentu di kantor dan pegawai dapat menetapkan sendiri waktu selebihnya.

bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada.

## Kinerja

### Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (dalam Onita Sari Sinaga 2020:5) Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum moral serta etika, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

### Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (dalam Ni Kadek Suryani et al., 2020:12) manfaat Penilaian Kinerja bagi organisasi diantaranya yaitu meningkatkan prestasi karyawan, standar kompensasi yang layak, penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, penataan staf, minimnya data informas, kesalahan desain pekerjaan, peluang kerja yang adil dan tantangan eksternal.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk teknik pengumpulan datanya:

### Kuesioner (Angket)

Menurut Syofian Siregar (2014:21) Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang

### Studi dokumentasi

Menurut Umar Sidig dan Moh. Miftachul Choiri (2019:73) Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat putusan, surat instruksi, sementara dokumen tidak resmi seperti surat nota, dan surat pribadi yang dapat memberikan informasi pendukung terhadap suatu peristiwa.

### Observasi (pengamatan)

Menurut Syofian Siregar (2014:19) Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

### Uji Hipotesis

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Data diolah melalui *SPSS ver 23*.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,426	,405	1,506

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Jam Kerja, Work From Home

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui  $T_{hitung}$  sebesar 0,653. Dapat diketahui bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,653 (65,3%) yang artinya pengaruh

*Work from Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja memiliki pengaruh positif dan hubungan yang erat.

Sedangkan untuk koefisien determinasi (R Square / R<sup>2</sup>) sebesar 0,426 berarti sebesar 42,6% perubahan kinerja pegawai diterangkan oleh *Work from Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja. Adapun 57,4% kekurangannya merupakan faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,180	2,198		5,996	,000
	Work From Home	,454	,071	,658	6,362	,000
	Fleksibilitas Jam Kerja	,023	,054	,044	,428	,671

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Data Penelitian (diolah) 2021**

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  *work from home* adalah 6,362 dan  $t_{tabel}$  2,003 taraf signifikansi 5%. Jika dibandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (6,362 > 2,003) yang berarti bahwa  $h_0$  ditolak  $h_a$  diterima. maka secara parsial dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home* terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam.

Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  fleksibilitas jam kerja adalah 0,428 dan  $t_{tabel}$  2,003 taraf signifikansi 5%. Jika dibandingkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,428 < 2,003) yang berarti bahwa  $h_0$  diterima  $h_a$  ditolak. maka secara parsial dinyatakan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*Work From Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam, dengan jumlah sampel 58 pegawai. Pada variabel *Work From Home*(X1) menggunakan 3 indikator yaitu : lingkungan kerja, gangguan stres, dan kreativitas dan produktifitas tinggi. Pada Fleksibilitas Jam Kerja(X2) menggunakan 3 indikator yaitu : berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*) dan dimana (*place flexibility*). Sedangkan Kinerja menggunakan 3 indikator yaitu : kinerja *input* (masukan), kinerja *output* (keluaran) dan kinerja *outcome* (hasil). Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien regresi (R) dalam kategori erat dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup erat, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang diluar *Work from Home* dan Fleksibilitas Jam Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja lebih baik.

Setelah dilakukan hasil uji t atau uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  *Work From Home* >  $t_{tabel}$  . Berdasarkan hasil yang diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel *work from home*. Dengan demikian bahwa variabel *work from home* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk pakam.

Hal ini didukung oleh penelitian Icha Dwi Puspitasari (2021) dengan judul “Pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh secara signifikan antara *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan, memperkuat penelitian sebelumnya. Setelah dilakukan hasil uji t atau uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  fleksibilitas jam kerja  $< t_{tabel}$

Berdasarkan hasil yang diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak untuk variabel fleksibilitas jam kerja. Dengan demikian bahwa variabel fleksibilitas jam kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk pakam. Dari hasil penelitian di atas bahwa jam kerja fleksibel tidak memberikan dampak yang berarti dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Itu dikarenakan pekerjaan sudah menjadi bagian yang tertanam dalam diri pegawai jadi meskipun jam kerja berubah-ubah tidak menghambat pekerjaannya dan tidak mempengaruhi kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian Desi Nuraini (2017) dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Mediating* pada PT. Daya Manunggal Salatiga”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan, memperkuat penelitian sebelumnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai bahwa variabel *work from home* dan fleksibilitas jam kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk pakam.

#### 4. KESIMPULAN

*Work from home* dan fleksibilitas jam kerja pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam berada di dalam kategori erat. Berarti setiap indikator dari *work from home* dan fleksibilitas jam kerja diterangkan dengan baik. *Work from home* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam. Sedangkan fleksibilitas jam kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam.

*work from home* dan fleksibilitas jam kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk pakam.

#### 5. REFERENSI

- Ahidin, Udin Dkk. 2020. *Covid 19 dan Work From Home*. Cetakan Pertama. Desanta Muliavisitama. Tangerang.
- Moorhead, Gregory., Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mungkasa, Oswar. 2020. *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*. *The Indonesian Journal of Development Planning* Vol. 4 No. 2.
- Nuraini, Desi. 2017. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga*. Universitas muhammadiyah surakarta.

- Puspitasari, Icha Dwi. 2021. *Pengaruh Work from Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)*. Universitas muhammadiyah surakarta.
- Sidig, Umar., Moh. Miftachul Choiri. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Di Bidang Pendidikan*. Cetakan Pertama. CV. Nata Karya. Ponorogo.
- Sinaga, Onita Sari *et al.*, 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani, Ni Kadek *et al.*, 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. NILACAKRA. Bandung.