

# **PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19**

**Sherina Mega Utami<sup>1</sup>, Andri Widiyanto<sup>2</sup>, Aryanto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi D-III Akuntansi Politeknik Harapan Bersama,  
Korespondensi email: sherinamega99@gmail.com

## ***Abstract***

*Pandemi Covid-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia tentu memberikan imbas negatif yang dirasakan oleh kebanyakan orang. Tidak terkecuali karyawan PT. Adira Finance Tegal. Para karyawan terdampak dengan adanya PSBB yang di berlakukan diseluruh Indonesia. Para karyawan diwajibkan untuk Work From Home atau bekerja dari rumah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama Work From Home terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Dalam melakukan penelitian ini dipakai metode kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan mengajukan kuesioner kepada karyawan PT. Adira Finance Tegal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Finance Tegal. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode Simple Random Sampling yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata pada populasi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel emosi, lingkungan kerja, dan upah selama Work From Home memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.*

***Kata Kunci : Emosi, Lingkungan Kerja, Upah, Motivasi, Kinerja dan Work From Home***

## **THE EFFECT OF *WORK FROM HOME* ON THE PERFORMANCE PT. ADIRA FINANCE TEGAL EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

### ***Abstract***

*The Covid-19 pandemic that has hit almost all countries in the world certainly has a negative impact on most people. No exception to employees of PT. Adira Finance Tegal. Employees are affected by the PSBB which is enforced throughout Indonesia. Employees are required to work from home or work from home. The purpose of this study was to determine the influence of emotions, work environment, wages and motivation during Work From Home on the performance of employees of PT. Adira Finance Tegal. This research used quantitative methods, while data collection was done by interviewing and submitting questionnaires to employees of PT. Adira Finance Tegal. The population in this study were all employees of PT. Adira Finance Tegal. While the sample was determined using the Simple Random Sampling method, namely the technique of determining the sample which was carried out randomly, without regard to the strata in the population. The types of data used were quantitative data and qualitative data. The data analysis method used multiple linear regression. The results showed that the variables of emotion, work environment, and wages during Work From Home had a positive influence on the performance of employees of PT. Adira Finance Tegal, while the motivation variable has no effect on the performance of employees of PT. Adira Finance Tegal.*

***Keywords : Emotion, Work Environment, Wages, Motivation, Performance and Work From Home***

## PENDAHULUAN

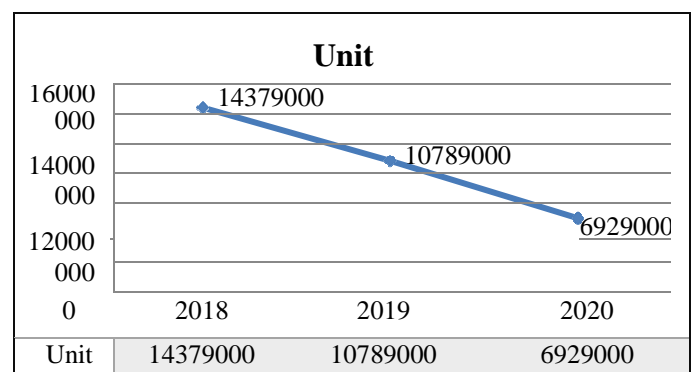
Pandemi Covid-19 saat ini merupakan ancaman kesehatan berskala global dengan kasus terkonfirmasi dan angka kematian yang cukup tinggi. Penyakit Corona Virus 2019 (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut corona virus 2 (SARS-CoV-2). Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh *World Health Organization* (WHO) untuk penyakit tersebut yaitu COVID-19 serta pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina pada akhir Desember 2019. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia.

Penyebaran Covid-19 yang tidak bisa terbendung lagi menyebabkan banyak negara mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO) termasuk negara kita Indonesia (Intan Novianti, 2020). Dimulai dari membiasakan cuci tangan, tidak berkumpul atau melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lockdown*. Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberi keresahan pada masyarakat Indonesia maupun dunia akan tersebarnya virus yang berdampak pada kesehatan apabila segala aktivitas di luar rumah tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan no 21 tahun 2020 mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Rahmah Taqiyya & Sugeng Riyanto, 2020). Tujuan dari PSBB adalah untuk mengurangi penyebaran dari penularan virus tersebut dan juga meminimalisir kerugian yang disebabkan oleh banyaknya orang yang terinfeksi virus ini.

Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan R. Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020,

penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Irmayani Nasution & Raina Rosanti, 2020). Selain itu, muncul juga Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo Nomor 443.5/000/1933 mengenai Gerakan “Jateng di Rumah Saja”. Kemudian diteruskan oleh Wali Kota Tegal Dedy Yon Supriyono menerbitkan Peraturan Wali Kota (Perwal) Nomor 8 tahun 2020 tentang pelaksanaan PSBB di Wilayah Kota Tegal dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (Covid-19).

Menurut Mustajab, Baharun & Iltiqoiyah (2020), bahwa pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan ‘melarang’ karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah. Larangan ini dimaksudkan bukan untuk ‘merusak’ kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi (Simarmata, 2020). Seiring pelaksanaan *Work From Home* (WFH) yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut pencapaian target penjualan elektronik PT. Adira Finance Tegal sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 :



Gambar 1 Penjualan Per Unit Tahun 2018-2020

Berdasarkan Grafik diatas dapat diketahui bahwa penjualan kredit barang (unit) elektronik di PT. Adira Finance Tegal selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2018 penjualan PT. Adira Finance Tegal untuk penjualan kredit barang elektronik sebanyak 14.379.000 *unit* dengan total *amount* Rp.45.668.938.000. Pada tahun 2019 mengalami penurunan penjualan kredit barang elektronik yaitu 10.789.000 *unit* dengan total *amount* Rp.33.485.596.000, Selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi dengan total *unit* 6.929.000 dengan total *amount* sejumlah Rp.21.877.669.000.

Setelah menganalisis data yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa penjualan PT. Adira Finance Tegal selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan penjualan, terlebih lagi adanya pandemi Covid-19. Permasalahan ini tentu berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang meliputi emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi karyawan selama *Work From Home*. Seorang karyawan yang sedang atau memiliki emosi positif cenderung akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mendapatkan prestasi kerja dan pengembangan diri yang akhirnya tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kemudian dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/*System Operasional Procedure* (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan kalau Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja pada PT. Adira Finance Tegal sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi

rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19”**.

## **METODE**

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka, kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata pada populasi. Jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus *Slovin* dengan jumlah 100 responden. Metode analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik ( Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedasitas), Analisis Regresi Linear Berganda ( Uji T, Uji F ), Uji Koefisien Determinasi.

## **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan-an kuantitatif deskriptif.

## **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung dari tanggal 01 Januari 2021 sampai dengan 01 April 2021. Tempat penelitian ini bertempat pada PT. Adira Finance Cabang Tegal yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.23-25 Randugunting, Tegal Selatan, Kota Tegal.

## **Target/Subjek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Finance Tegal yang berjumlah 133 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata pada populasi. Jumlah sampel

yang diambil menggunakan rumus *Slovin* dengan jumlah 100 responden.

### Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dalam metode pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada instansi dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir ini. Kuesioner menurut (Sugiyono, 2013) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### b. Metode Wawancara

Wawancara menurut Suliyanto (2005) yaitu teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini.

#### c. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Sugiyono (2012) merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Suliyanto (2005) yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat.

#### 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Suliyanto (2005) yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila dalam uji validitas dengan menggunakan Pearson Correlation menunjukkan nilai  $\text{sig.} < \alpha 0,05$ .

#### Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	Person Corelati on	Sig. (2- tailed )	Keterang an
<b>Emosi</b>			
- Emosi 1	0,674	<b>0,000</b>	VALID
- Emosi 2	0,581	<b>0,000</b>	VALID
- Emosi 3	0,734	<b>0,000</b>	VALID
- Emosi 4	0,800	<b>0,000</b>	VALID
- Emosi 5	0,643	<b>0,000</b>	VALID
<b>Lingkungan Kerja</b>			
- Lingkungan 1	0,768	<b>0,000</b>	VALID
- Lingkungan 2	0,808	<b>0,000</b>	VALID
- Lingkungan 3	0,636	<b>0,000</b>	VALID
- Lingkungan 4	0,388	<b>0,000</b>	VALID
- Lingkungan 5	0,494	<b>0,000</b>	VALID
<b>Upah</b>			
- Upah 1	0,763	<b>0,000</b>	VALID
- Upah 2	0,875	<b>0,000</b>	VALID
- Upah 3	0,829	<b>0,000</b>	VALID
<b>Motivasi</b>			
- Motivasi 1	0,294	<b>0,003</b>	VALID
- Motivasi 2	0,427	<b>0,000</b>	VALID
- Motivasi 3	0,301	<b>0,002</b>	VALID
- Motivasi 4	0,418	<b>0,000</b>	VALID
- Motivasi 5	0,516	<b>0,000</b>	VALID
- Motivasi 6	0,492	<b>0,000</b>	VALID
- Motivasi 7	0,350	<b>0,000</b>	VALID

### Kinerja

- Kinerja 1	0,294	<b>0,003</b>	VALID
- Kinerja 2	0,427	<b>0,000</b>	VALID
- Kinerja 3	0,301	<b>0,002</b>	VALID
- Kinerja 4	0,418	<b>0,000</b>	VALID
- Kinerja 5	0,516	<b>0,000</b>	VALID
- Kinerja 6	0,492	<b>0,000</b>	VALID

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

#### Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha
Emosi	<b>0,724</b>
Lingkungan Kerja	<b>0,613</b>
Upah	<b>0,762</b>
Motivasi	<b>0,698</b>
Kinerja	<b>0,658</b>

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output tabel diatas hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel emosi, lingkungan kerja, upah, motivasi serta kinerja selama *work from home*. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,60 yang artinya keseluruhan variabel adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang jika

dilakukan dengan melihat nilai sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal.

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized Residual

N

100

Test Statistic 0,077

Asymp. Sig. (2-tailed) **0,146<sup>c</sup>**

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output tabel di atas hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar **0,146 > 0,05** yang berarti data terdistribusi normal.

#### 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Glejser* dilakukan dengan melihat masing-masing variabel independen memiliki nilai sig. > alpha 0,05 (dengan variabel dependen yang sudah ditransform) maka model regresi tidak terkena gejala heterokedastisitas (varian data homogen).

Hasil analisis untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Uji Heterokedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig
1 (Constant)	,292
Emosi	<b>,114</b>
Lingkungan kerja	<b>,999</b>
Upah	<b>,139</b>
Motivasi	<b>,524</b>

a. Dependent Variable:

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikansi variabel emosi sebesar  $0,114 > 0,05$ , variabel lingkungan kerja sebesar  $0,999 > 0,05$ , variabel upah sebesar  $0,139 > 0,05$  dan variabel motivasi sebesar  $0,524 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang terkena gejala heterokedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tol	VIF
1 (Constant)		
Emosi	<b>,410</b>	<b>2,437</b>
Lingkungan kerja	<b>,511</b>	<b>1,956</b>
Upah	<b>,453</b>	<b>2,209</b>
Motivasi	<b>,891</b>	<b>1,122</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Ouput SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel emosi sebesar 0,410, variabel lingkungan kerja sebesar 0,511, variabel upah sebesar 0,453 dan variabel motivasi sebesar 0,891 yang mana nilai *Tolerance*

semua variabel menunjukkan angka lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF pada variabel emosi sebesar 2,437, variabel lingkungan kerja sebesar 1,956, variabel upah sebesar 2,209 dan variabel motivasi sebesar 1,122 yang mana nilai VIF semua variabel menunjukkan angka kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara mendeteksi adanya autokorelasi dengan melihat nilai statistik pada *Durbin Watson* (DW). Kriteria jika pada suatu model regresi tidak terjadi autokorelasi adalah jika  $-2 < DW < 2$ . Jika nilai DW di luar batas tersebut maka pada model regresi terjadi autokorelasi.

**Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,892

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output tabel di atas, diketahui nilai DW sebesar 1,892. Jika nilai tersebut dimasukkan dalam kriteria maka,  $-2 < 1,892 < 2$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terkena gejala autokorelasi.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Adira Finance Tegal, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Emosi selama *Work From Home* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memiliki emosi yang bagus sehingga dapat meningkatkan kinerja dikarenakan semakin bagus dan stabilnya emosi karyawan maka dapat meningkatkan semangat karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja selama *Work From Home* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memiliki lingkungan kerja yang bagus, sehat dan dapat menciptakan suasana bekerja yang nyaman.
3. Variabel Upah selama *Work From Home* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memiliki upah sepadan yang diberikan oleh perusahaan, upah yang sepadan akan mempengaruhi etos kerja yang akhirnya meningkatkan semangat dalam bekerja.
4. Variabel Motivasi selama *Work From Home* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,555 > \alpha > 0,05$ , yang berarti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan prestasi kerja dan pengembangan diri.
5. Variabel Emosi, Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi selama *Work From Home* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel emosi,

lingkungan kerja, upah dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan memahami betul situasi pandemi Covid-19 saat ini, sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya baik melalui emosi, lingkungan kerja, upah serta motivasi selama *Work From Home*.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_4$ ) selama *Work From Home* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, maka diharapkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang didasari untuk meningkatkan kinerja. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara baik melalui pengadaan *reward* dan *punishment* maupun penciptaan ruang lingkup yang baik antara sesama karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk membuat karyawan PT. Adira Finance Tegal lebih semangat dan merasa nyaman bekerja serta terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, ada baiknya menambah variabel-variabel independen lainnya untuk menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan dan mendukung, segenap Civitas Akademika Politeknik Tegal, teman spesial saya Sevrie Gitta Pratama yang senantiasa membantu dan memberikan semangat, teman kelas 6J yang selalu memberi dukungan tiada hentinya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, R. M. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid-19. *Jurnal Riset*

- Entrepreneurship*, 1–9.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*.
- Intan Novianti. (2020). *Ketidakjujuran Pasien Covid-19: Sebuah Refleksi* (p. 55).
- Irmayani Nasution & Raina Rosanti. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 9–14.
- Mustajab, Baharun, Hasan, & Iltiqoiyah, L. (2020). Manajemen Pembelajaran Melalui Pendekatan BCCT dalam Meningkatkan Multiple Intelligences Anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1368–1381.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 73–82.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi* (p. 145).
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suliyanto. (2005). *Metode Riset Bisnis*.



