

Strategi Telecommuting Work: Sejauh Mana Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Irma Suryani^{1*)}, Rizki Amalia²⁾, Sari Rahmani³⁾, Irin Riamanda⁴⁾

^{1*,2)} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

³⁾ Program Studi Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Syiah Kuala

⁴⁾ Jurusan Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala

Jalan Teuku Nyak Arief No 441, Kopelma Darussalam, Kota Banda Aceh,
Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, 23111.

E-mail: irmasuryani@unsyiah.ac.id^{1*)}

ABSTRACT

This study focuses on the relationship between telecommuting work with performance, job satisfaction, and work-life balance. This research is important because the telecommuting policy has been taken by many institutions considering the advantages of this policy are very efficient, such as reducing costs, time, and space. This study aims to provide an overview of the extent to which the impact of telecommunications works on the behavior of workers, especially workers in a university environment. Using quantitative research method (1), this study used online questionnaires distributed to 174 lecturers at Syiah Kuala University. The data was analysed using SPSS to see and test the relationship between variables. The results indicate (2) that telecommuting work showed a positive and significant relationship to job satisfaction, work-life balance, and performance. Likewise, the relationship between work-life balance, satisfaction, and performance show positive and significant results. Finally, work-life balance and job satisfaction mediate the relationship between telecommuting work and performance.

Keywords: *Job performance; job satisfaction; telecommuting work; work-life balance.*

PENDAHULUAN

Selama pandemi Covid-19, hampir semua organisasi baik bisnis maupun non bisnis di seluruh dunia telah memulai program telecommuting untuk membatasi penyebaran Covid-19 di kantor. Telecommuting adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh (a) mereka yang pekerjaan jarak jauhnya dari rumah atau kantor satelit, (b) mereka yang teleworknya di lapangan, dan (c) mereka yang pekerjaannya "berjaringan" sedemikian rupa sehingga mereka bekerja secara teratur dalam kombinasi konteks rumah, pekerjaan, dan lapangan (Morganson, Major, Oborn, Verive, & Heelan, 2010).(1)

Banyak pekerja bekerja dari rumah tanpa perlu hadir di tempat kerja. Saat bekerja dari rumah menjadi sebuah kewajiban, para pekerja dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi atau rendah. Hal ini juga dirasakan oleh dosen dan staf di perguruan tinggi. Proses perkuliahan pada umumnya menuntut dosen dan mahasiswa untuk bertatap muka di kelas, dan harus melakukan penelitian yang melibatkan kerja tim, di lab, atau field trip. Bekerja dari rumah menjadikan dosen tidak dapat bertemu dengan mahasiswa, rekan kerja, atau dokumen kerja di kantor yang diperlukan (Purwanto et al, 2020).

Konsekuensi lainnya dari kegiatan telecommuting (2) yaitu ketersediaan dan adaptasi teknologi yang rendah (Prodanova et al, 2021). Ini berpotensi meningkatkan frustrasi dan menurunkan kepuasan, ataupun sebaliknya. Rendahnya tingkat kepuasan dalam bekerja akhirnya dapat menurunkan performa kinerja. Terlebih lagi telecommuting menuntut keseimbangan antara kerja dan kehidupan rumah. Hal ini dapat mempengaruhi psikologi pekerja selama bekerja dari rumah yang akhirnya berdampak pada kinerja.

Bekerja dari rumah telah menjadi tren di kalangan perusahaan bisnis karena potensi manfaatnya seperti meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta membatasi gangguan lalu lintas (Fonner & Roloff, 2010). Namun, penelitian sebelumnya menemukan kelemahan tertentu dari inisiatif ini (Chapman, et al, 1995). Telecommuting berpotensi meningkatkan konflik keluarga serta menurunkan motivasi dan disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya juga menemukan kesimpulan yang berbeda terhadap pengaruh telecommuting dan kepuasan kerja, beberapa penelitian melaporkan pengaruhnya meningkatkan kepuasan kerja sedangkan yang lain menurunkan kepuasan kerja. Perasaan terisolasi dengan bekerja dari rumah dapat menurunkan kepuasan (Chapman et al, 1995) dan Cooper & Kurland pada tahun 2002 menemukan bahwa dengan bekerja di rumah, seseorang bisa merasa terisolasi dari berbagi informasi dan terbatas jaringan interpersonal.

Di sisi lain, Kathryn L. Fonner & Michael E. Roloff pada tahun 2010 malah mengungkapkan bahwa pekerja teleworking dengan intensitas tinggi lebih puas daripada rekan kerja mereka yang bekerja di kantor. Inkonsistensi penelitian sebelumnya terhadap temuan ini dibantah oleh penelitian Golden dan Veiga pada tahun 2005 yang menemukan sebuah hubungan yang lengkung jika kita melihat pada grafik hubungan kedua variabel tersebut (4). Hubungan ini menjelaskan bahwa pekerja akan mengalami kepuasan selama telecommuting hanya pada titik tertentu, atau hanya ketika mereka juga memiliki kesempatan untuk bertemu langsung dengan rekan kerja. Penelitian terkait hal ini masih perlu digali untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya sehingga inkonsistensi penelitian sebelumnya dapat berkurang. (4)

Telecommuting harus dapat memenuhi kebutuhan personal para pekerja di kantor. Oleh sebab itu, penelitian ini dimaksudkan (3) untuk menemukan sebuah konstruk yaitu keseimbangan kehidupan-kerja dalam hubungan telecommuting dan kepuasan kerja. Adapun tujuan khusus penelitian ini dimaksudkan untuk melihat interaksi dan hubungan yang komprehensif dan empiris antara telecommuting, kepuasan kerja, serta kinerja selama kebijakan work from home diambil oleh Pemerintah Indonesia pada institusi pendidikan tinggi. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa telecommuting bukan hanya sekedar kebijakan yang bersifat temporary, namun inisiatif ini dapat menjadi permanen jika melihat besarnya *cost*, *time*, dan *space reduction* yang ditawarkan.

Karena banyak penelitian sebelumnya menghasilkan kesimpulan yang berbeda terhadap hubungan dari ketiga variabel ini. Penelitian ini secara signifikan akan memberi kontribusi untuk memperkaya kemajuan literatur dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya pada variabel telecommuting, kepuasan kerja dan kinerja.

Santis, Neto, dan Verwaal (2018) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi. Kinerja seorang karyawan sangat ditentukan dengan level dari kepuasan kerja seseorang. Salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang dapat dilihat dari sejauh mana orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sebuah variabel sentral dan faktor pribadi yang paling banyak dipelajari dalam literatur perilaku organisasi dan psikologi (Austin & Villanova 1992) dan mencerminkan perilaku seseorang terhadap pekerjaan (Davis, 1989; Judge et al, 2006). Menelusuri kembali dari definisi aslinya, Vroom (1964) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai orientasi seorang pekerja terhadap semua situasi yang dia alami selama bekerja. Pengalaman tersebut termasuk perasaan senang, gembira, dan termotivasi atau dari spektrum skala lain seperti kurang termotivasi, kecewa, atau sedih (Aziri, 2011). Selain dari kepuasan kerja, kinerja juga dapat dihubungkan dengan Telecommuting Work menurut Nilles (1998) adalah pekerjaan yang dikerjakan dari rumah yang umumnya difasilitasi dengan kehadiran teknologi komunikasi seperti telepon, internet, telepon genggam, dan komputer).

Ketiga konstruk yang telah disebutkan dapat dikaitkan dengan strategi telecommuting work yang selama masa Pandemi COVID-19 menjadi cukup populer. Walaupun strategi ini dikenal cukup luas pada awal tahun 2020, ternyata telecommuting work telah banyak diteliti sejak tahun 90an (Mokhtarian, P.L, 1991) atau bahkan lebih lama sebelum itu. Golden T. D (2006) mengatakan bahwa telecommuting work bermakna bekerja paruh waktu jauh dari tempat kerja konvensional, seringkali dari rumah, dan berkomunikasi melalui teknologi berbasis komputer. Saat Pandemi COVID-19, banyak institusi yang mengambil inisiatif untuk melakukan telecommuting work. Strategi ini bisa saja menambah atau mengurangi level kinerja dan kepuasan para karyawan. Berikut hubungan ketiga variabel tersebut dan pembentukan hipotesis.

Telecommuting work dan Kinerja

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara *telecommuting work* dan kinerja sejak penelitian yang dilakukan oleh Baltes et al di tahun 1999. Selanjutnya, Morganson dkk (2010) dan Virick dkk (2010) mengatakan bahwa *telecommuting work* dapat mempengaruhi level kinerja. Studi yang dilakukan oleh Martin dan MacDonnell (2012) juga merujuk pada hubungan antara bekerja di rumah dengan kinerja. Golden (2018) berpendapat bahwa bekerja dari rumah berpotensi meningkatkan kinerja karena lingkungan rumah memberi banyak kebebasan kepada para pekerja untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga dikuatkan dengan pendapat Fonner dan Roloff (2010) yang menyimpulkan bahwa saat bekerja di rumah, seorang pekerja dapat dengan mudah mengatur jam kerja sesuai dengan ritme produktivitasnya dan gaya kerjanya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pekerja saat mereka bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan memberikan fleksibilitas waktu dan setting pekerjaan yang mana hal ini dipercaya meningkatkan kinerja (Mani & Siju, 2015) (1). Dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Telecommuting work mempengaruhi Kinerja

Telecommuting work dan Kepuasan Kerja

Bekerja dari rumah adalah sebuah konsep telework Bailey dan Kurkland (2002), konsep ini menitikberatkan pada pekerjaan yang dilakukan di tempat selain kantor. Salah satu tempat untuk menyelesaikan pekerjaan dalam penelitian ini adalah rumah atau tempat domisili lainnya. Untuk mengukur *telework*, literatur telah mengkarakterisasi *telework* berdasarkan intensitas berapa lama seseorang melakukan *telework*. Dalam penelitian ini, kami berfokus pada situasi kerja dari rumah dengan intensitas tinggi untuk sementara waktu akibat wabah Covid-19 (Nakrosiene & Butkeviciene, 2016).

Hubungan antara bekerja dari rumah dan kepuasan kerja dilihat berdasarkan teori *Job Demands Resources* oleh Demerouti et al (2001). Teori tersebut menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan kondisi kerja yang meliputi kontrol pekerjaan, shift kerja, tekanan waktu, dan beban kerja. Faktor-faktor ini menyebabkan berbagai hasil dari studi dalam topik ini. Beberapa penelitian percaya bahwa bekerja dari rumah sampai batas tertentu akan meningkatkan kepuasan kerja, sementara penelitian yang lain menemukan bahwa hal itu akan menurunkan tingkat kepuasan dalam bekerja.

Bekerja dari rumah dapat meningkatkan tingkat otonomi tentang bagaimana seorang pekerja ingin mengatur pekerjaan (Tremblay & Genin, 2007). Otonomi akan membuat orang tersebut merasa lebih puas karena dia dapat mengelola pekerjaan dengan baik dan memenuhi tuntutan pekerjaan pada pengaturan waktu pribadi (Golden, 2005, Johson et al., 2007). Faktor ini sangat penting terutama ketika seseorang harus mengurus anggota keluarga (Ammons & markhan, 2004) atau memiliki preferensi untuk jam kerja yang fleksibel (Martin & MacDonnell, 2012; Morgan, 2004). Ketika seorang pekerja memiliki otonomi untuk mengatur

jam kerja yang lebih disukai dengan tekanan waktu yang lebih sedikit dan mengelola ukuran beban kerja, inisiatif bekerja dari rumah akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Telecommuting work memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja

Penelitian sebelumnya telah melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja (Strauss, 1968). Dengan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan atas kerjanya akan meningkatkan produktivitas mereka. Perasaan puas terhadap kerja akan memberikan rasa semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian oleh Riketta pada tahun 2008 juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja. Robbins dan Judge (2009) setuju dengan Hawthorne studies yang melihat hubungan antara pekerja yang bahagia dan kinerja yang baik. Saat bekerja, kepuasan dalam diri karyawan akan memompa energi dan semangat untuk bekerja dengan kuat. Platis et al (2015) juga melihat adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pada sampel perawat. Ziegler et al (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor yang kuat terhadap kinerja (3). Saat seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, nilai hasil kerja yang didapat dari supervisor juga akan lebih tinggi. Dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3. Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja

Telecommuting Work, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Penelitian terdahulu masih sangat sedikit yang melihat hubungan antara telecommuting work, kepuasan kerja dan kinerja. Studi yang melibatkan variabel moderasi kepuasan kerja dalam hubungan telecommuting work dan kinerja juga sangat minim. Menurut Virick, et al., (2010), kerja jarak jauh/telecommuting memungkinkan lebih banyak fleksibilitas dan otonomi bagi pekerja, yang pada gilirannya mengarah pada pemenuhan tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka. Selain itu Robbins (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja, terutama saat ada imbalan baik intrinsik maupun ekstrinsik. Imbalan intrinsik yang meningkatkan perasaan bahagia dalam diri seorang pekerja meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja inilah yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja seseorang saat melakukan telecommuting work. Sebuah organisasi yang memiliki para pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan melihat produktivitas yang tinggi (Eliyana dkk, 2019).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa telecommuting dari rumah diyakini dapat meningkatkan produktivitas (Golden & Veiga, 2008). Tingkat produktivitas naik karena seorang pekerja mampu mengatur waktu produktif terbaik untuk bekerja. Ini bisa jadi waktu untuk bekerja setelah atau sebelum menyelesaikan kegiatan non-kerja. Produktivitas yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja (Van der Voordt, 2004). Dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

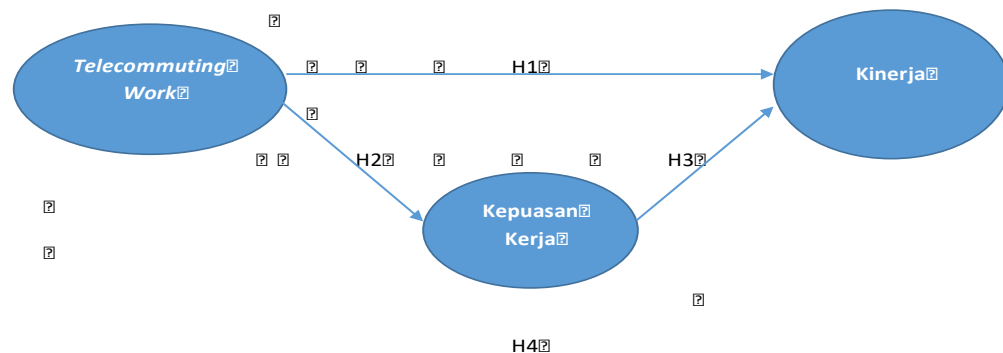
H4: Kepuasan Kerja memediasi efek Telecommuting work terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (1). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala sejumlah 180 dosen dan tingkat pengisian kuisisioner sebesar 97% (147 responden) (1). Satu set kuesioner online diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert 1-6 dengan rentang 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = agak tidak setuju, 4 = agak setuju, 5 = setuju, 6 = sangat setuju.

Kumpulan pertanyaan untuk semua variabel dalam penelitian ini diadopsi dari

pengukuran barat yang perlu diterjemahkan ke Bahasa Indonesia. Kami menerjemahkan semua pertanyaan timbal balik untuk menemukan terjemahan terbaik untuk menghindari bias bahasa dan kesalahan terjemahan. Kepuasan kerja diadaptasi dari Brayfield & Rothe (1957). Pertanyaan bekerja dari rumah diadopsi dari (Schall, 2019). Hipotesis di dalam penelitian ini selanjutnya akan diuji menggunakan SPSS. Pertanyaan tentang Kinerja diambil dari Borman dan Motowidlo's (1993).



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Diolah penulis, 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan antara lain Jenis Kelamin, Umur, Status Menikah, Pendapatan Bulanan. Dalam penelitian ini terdapat responden laki-laki sebanyak 70 orang dengan persentase sebesar 47.62% dan perempuan sebanyak 77 orang dengan persentase sebesar 52.38%. Untuk usia, terdapat 26 responden berumur antara 20 – 30 tahun dengan persentase sebesar 14.94%, terdapat 78 responden berumur antara 31 – 40 tahun dengan persentase sebesar 44.83%, terdapat 36 responden berumur 41 – 50 tahun dengan persentase sebesar 20.69%, dan terdapat 34 responden berumur diatas 50 tahun dengan persentase sebesar 19.54%. Untuk status perkawinan terdapat sebanyak 30 responden berstatus belum menikah dengan persentase sebesar 17.24% dan sebanyak 144 responden berstatus telah menikah dengan persentase sebesar 82.76%. Terakhir untuk pendapatan perbulan, terdapat 6 responden dengan pendapatan sebesar 1,000,000 – 2,999,999 dengan persentase sebesar 3.45%, terdapat 106 responden dengan pendapatan sebesar 3,000,000 – 6,999,999 dengan persentase sebesar 60.91%, terdapat 42 responden dengan pendapatan sebesar 7,000,000 – 9,999,999 dengan persentase sebesar 24.14%, terdapat 20 responden dengan pendapatan diatas 10,000,000 dengan persentase sebesar 11.50%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	70	47.62%
	Perempuan	77	52.38%
2	Usia (tahun):		
	< 20	0	0%
	20 – 30	26	14.94%
	31 – 40	78	44.83%
	41 – 50	36	20.69%
	> 50	34	19.54%
3	Status Perkawinan:		
	Belum Menikah	30	17.24%
	Menikah	144	82.76%

4	Pendapatan Perbulan:		
	1,000,000 – 2,999,999	6	3.45 %
	3,000,000 – 6,999,999	106	60.91%
	7,000.000 – 9,999,999	42	24.14%
	> 10,000,000	20	11.50%

Sumber: Olah Data 2021

Selanjutnya data diuji validitas dan reliabilitas sebelum dilihat hubungan antar variabelnya. Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas terdapat di tabel berikut.

Tabel 2. Korelasi Varibel *Telecommuting Work*

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	Total
X01	Pearson	1	,596**	-,144	-,121	,143	,141	,217**	-,027	,413**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,000	,058	,112	,061	,064	,004	,729	,000
X02	Pearson	,596**	1	-,088	-,019	,044	,284**	,131	,006	,423**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000		,248	,804	,566	,000	,085	,941	,000
X03	Pearson	-,144	-,088	1	,507**	,382**	,236**	,263**	,553**	,604**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,058	,248		,000	,000	,002	,000	,000	,000
X04	Pearson	-,121	-,019	,507**	1	,338**	,187*	,312**	,559**	,626**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,112	,804	,000		,000	,014	,000	,000	,000
X05	Pearson	,143	,044	,382**	,338**	1	,206**	,339**	,347**	,628**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,061	,566	,000	,000		,006	,000	,000	,000
X06	Pearson	,141	,284**	,236**	,187*	,206**	1	,216**	,160*	,502**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,064	,000	,002	,014	,006		,004	,035	,000
X07	Pearson	,217**	,131	,263**	,312**	,339**	,216**	1	,289**	,625**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,004	,085	,000	,000	,000	,004		,000	,000

N		174	174	174	174	174	174	174	174
X08	Pearson	-,027	,006	,553**	,559**	,347**	,160*	,289**	,657**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,729	,941	,000	,000	,000	,035	,000	,000
N		174	174	174	174	174	174	174	174
Total	Pearson	,413**	,423**	,604**	,626**	,628**	,502**	,625**	,657**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		174	174	174	174	174	174	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data 2021

Tabel 3. Korelasi Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Z01	Z02	Z03	Z04	Z05	Total
Z01	Pearson Correlation	1	,543**	,353**	,401**	,168*	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,027	,000
	N	174	174	174	174	174	174
Z02	Pearson Correlation	,543**	1	,421**	,462**	,173*	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,022	,000
	N	174	174	174	174	174	174
Z03	Pearson Correlation	,353**	,421**	1	,354**	,218**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,000
	N	174	174	174	174	174	174
Z04	Pearson Correlation	,401**	,462**	,354**	1	,111	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,145	,000
	N	174	174	174	174	174	174
Z05	Pearson Correlation	,168*	,173*	,218**	,111	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,027	,022	,004	,145		,000
	N	174	174	174	174	174	174
Total	Pearson Correlation	,733**	,760**	,668**	,692**	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	174	174	174	174	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data 2021

Tabel 4. Korelasi Variabel Kinerja

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Total
Y01	Pearson Correlation	1	,273**	,472**	,171*	,487**	,464**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,024	,000	,000	,000
	N	174	174	174	174	174	174	174
Y02	Pearson Correlation	,273**	1	,096	-,135	,098	-,010	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000		,207	,077	,200	,893	,000
	N	174	174	174	174	174	174	174
Y03	Pearson Correlation	,472**	,096	1	,315**	,458**	,384**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000	,207		,000	,000	,000	,000
	N	174	174	174	174	174	174	174
Y04	Pearson Correlation	,171*	-,135	,315**	1	,364**	,456**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,024	,077	,000		,000	,000	,000
	N	174	174	174	174	174	174	174
Y05	Pearson Correlation	,487**	,098	,458**	,364**	1	,400**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,200	,000	,000		,000	,000
	N	174	174	174	174	174	174	174
Y06	Pearson Correlation	,464**	-,010	,384**	,456**	,400**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,893	,000	,000	,000		,000
	N	174	174	174	174	174	174	174
Total	Pearson Correlation	,777**	,384**	,664**	,551**	,701**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	174	174	174	174	174	174	174

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data 2021

Dari hasil di atas, diperoleh nilai sig.2 tailed pada semua item variabel Telecommuting Work bernilai 0.000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Telecommuting Work sudah valid. Nilai sig.2 tailed pada semua item variabel Kepuasan Kerja bernilai 0.000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Kepuasan Kerja sudah valid. Terakhir diperoleh nilai sig.2 tailed pada semua item variabel Kinerja bernilai 0.000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Kinerja sudah valid.

Tabel 5. Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Telecommuting Work</i>	0.686	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.692	Reliabel
Kinerja	0.683	Reliabel

Sumber: Olah Data 2021

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas, maka diperoleh nilai Cronbachs Alpha untuk variabel *Telecommuting Work* sebesar 0.686, Kepuasan Kerja sebesar 0.60, dan Kinerja sebesar 0.683. Nilai ini lebih besar dari ketentuan batas reliable yakni sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti reliabel.

Analisis Korelasi

Tabel 6. Korelasi Antar Variabel

			X	Z	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1,000	,445**	,691**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	174	174	174
	Z	Correlation Coefficient	,445**	1,000	,713**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	174	174	174
	Y	Correlation Coefficient	,691**	,713**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	174	174	174

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai korelasi antar ketiga variabel. Angka koefisien korelasi bertanda (**) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat berbanding lurus. Artinya peningkatan satu variabel diikuti oleh peningkatan variabel yang lain. Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa seluruh koefisien korelasi signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0.05 yang berarti terdapat hubungan korelasi yang signifikan antar ketiga variabel.

Analisis Jalur

Analisis Jalur 1

Dari hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Telecommuting Work* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari output pada tabel 7, maka diperoleh persamaan 1 sebagai berikut:

$$Z = 14,838 + 0,262 X \quad (1)$$

- Berdasarkan persamaan di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 14,838. Ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel *Telecommuting Work* adalah sebesar 0, maka akan diperoleh Kepuasan Kerja sebesar 14,838

- b. Koefisien regresi Telecommuting Work sebesar 0,262 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Telecommuting Work, maka akan meningkatkan skor Kepuasan Kerja sebesar 0,260

Pengaruh Telecommuting Work terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 7. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,838	1,337		11,099	,000
	Telecommuting Work	,262	,039	,459	6,783	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber: Olah Data 2021

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,211	,206	3,049

a. Predictors: (Constant), Telecommuting Work
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Olah Data 2021

Dari hasil di atas, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,206 atau 20,6 %. Angka ini menjelaskan bahwa variabel independen yakni Telecommuting Work dapat menjelaskan variabel dependennya yaitu Kepuasan Kerja sebesar 20,6% sedangkan sisanya sebesar 79,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur 2

Pengaruh Telecommuting Work dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 9. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,905	1,665		-2,945	,004
	Telecommuting Work	,391	,041	,461	9,454	,000
	Kepuasan Kerja	,751	,073	,504	10,352	,000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Olah Data 2021

Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi kedua variabel sebesar 0.000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Telecommuting Work dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dari output

di atas, maka diperoleh persamaan 2 sebagai berikut:

$$Y = -4,905 + 0,391 X + 0,751 Z$$

- Berdasarkan persamaan di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar -4,905. Ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen adalah sebesar 0, maka akan diperoleh Kinerja sebesar -4,905
- Koefisien regresi Telecommuting Work sebesar 0,391 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Telecommuting Work, maka akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0,391 dengan menjaga skor Kepuasan Kerja tetap/konstan.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,751 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kepuasan Kerja, maka akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0,751 dengan menjaga skor Telecommuting Work tetap/konstan.

Tabel 10. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3052,379	2	1526,190	181,555	,000 ^b
	Residual	1437,460	171	8,406		
	Total	4489,839	173			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Telecommuting Work*

Sumber: Olah Data 2021

Dari tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Telecommuting Work dan variabel Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,680	,676	2,899

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Telecommuting Work*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data 2021

Dari hasil di atas, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,676 atau 67,6 %. Angka ini menjelaskan bahwa variabel independen yakni Telecommuting Work dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variabel dependennya yaitu Kinerja sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan untuk menganalisis apakah variabel pemediasi dapat memediasi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen dengan ketentuan jika nilai sobel test lebih besar dari 1,98 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemediasi dapat memediasi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya.

$$\frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2) + (a^2 + SE_b^2)}} \quad (2)$$

$$\frac{(0,391)(0,751)}{\sqrt{((0,751)^2(0,041)^2) + ((0,391)^2(0,073)^2)}}$$

$$\frac{(0,2936)}{\sqrt{(0,0009024) + (0,00080984)}}$$

$$= 7,1089$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas, diperoleh nilai Kepuasan Kerja sebesar 7,1089. Karena nilai Kepuasan Kerja yang diperoleh lebih besar dari 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh Telecommuting Work terhadap Kinerja. Diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel Telecommuting Work sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Telecommuting Work terhadap variabel Kinerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara telecommuting work dan kinerja (Golden, 2018).

Diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel Telecommuting Work sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Telecommuting Work terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Virick dkk pada tahun 2010 yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara telecommuting work dan kepuasan. Diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja. Diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dapat memediasi pengaruh antara Telecommuting Work terhadap Kinerja.

Dari analisis data diperoleh bahwa pengaruh langsung yang diberikan Telecommuting Work terhadap Kinerja adalah sebesar 0,461. Sedangkan pengaruh tidak langsung Telecommuting Work terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja adalah perkalian antara nilai beta Telecommuting Work terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai beta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Sehingga diperoleh $0,459 \times 0,504 = 0,2313$. Maka pengaruh total yang diberikan Telecommuting Work terhadap Kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,461 + 0,2313 = 0,6923$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,461 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,2313. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Hasil studi ini menyarankan pada hipotesis pertama terdapat hubungan antara telecommuting work dan kinerja. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abilash & Nitha (2021), Bloom et al (2015, dan Martin & MacDonnell (2012). Kinerja yang dilakukan dari jarak jauh seperti telecommuting memberikan fleksibilitas yang dapat meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, hipotesis kedua pada penelitian ini juga support yaitu terdapat hubungan signifikan terhadap telecommuting work dan kepuasan kerja. Hal ini didasari pada bekerja dari rumah dapat meningkatkan otonomi yang memberikan perasaan puas bekerja bagi seorang

karyawan. Penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Virick et al (2010).

Untuk hipotesis ketiga, studi ini melihat adanya hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja dalam konteks telecommuting work. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Ziegler et al (2012) yang melihat adanya hubungan antara kedua variabel ini. Perasaan puas yang dirasakan oleh seorang pekerja akan meningkatkan penilaian dari supervisor. Terakhir, hipotesis ke empat juga didukung pada studi ini yaitu kepuasan kerja memoderasi hubungan telecommuting work dan kinerja. Penelitian terkait variabel kepuasan kerja menjadi moderasi pada hubungan antara telecommuting dan kinerja masihlah sangat minim sehingga penelitian ini akan memperkaya literatur pada konstruk telecommuting work dan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini melihat hubungan antara variabel Telecommuting Work, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel telecommuting Work dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja, serta Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara telecommuting Work dan Kinerja.

Adapun keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya menggunakan rentang waktu penyebaran kuisioner yang singkat, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan waktu pengambilan data beragam dan lebih lama. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai mediator, penelitian lain dapat menggunakan variabel mediator maupun moderator yang lebih beragam. Pada studi ini, sample yang digunakan juga relatif kecil pada kontek perguruan tinggi dibandingkan dengan penelitian lainnya terkait konstruk ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dengan latar belakang lainnya.

REFERENSI

- Abilash, KM, & Nitha Mary Siju. 2021. Telecommuting: An Emperical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. *Shalax International Journal of Management*. Vol. 8 No. 3. Hal. 1-10.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*. Vol. 3 No. 4.
- Ammons, S. K., dan Markham, W. T. 2004. Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers. *Sociological Spectrum*. Vol. 24 No. 2. Hal: 191-238.
- Austin, J. T., dan Villanova, P. 1992. The Criterion Problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77 No.6. Hal: 836.
- Bailey, D. E., dan Kurland, N. B. 2002. A Review of Telework Research: Findings, New Directions, And Lessons for The Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. Vol. 23 No. 4. Hal: 383-400.
- Baltes, Boris B., et al. Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84 No. 4. Hal: 496-513.
- Brayfield, A. H., Wells, R. V., & Strate, M. W. 1957. *Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 41 No. 4. Hal: 201.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Biggs, A. 2009. *Parental leave and work-family balance among employed parents following childbirth: An exploratory investigation in Australia and New Zealand*. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*. Vol. 4 No. 1. Hal: 71-87.

- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. 2002. Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. Vol. 23 No. 4. Hal: 511-532.
- Davis, K. 1989. *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill Inc.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied psychology*. Vol. 86 No. 3. Hal: 499.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. 2010. Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial, *Journal of Applied Communication Research*, vol. 38, no. 4, pp. 336-361.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*. Vol. 92 No. 6. Hal: 1524.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. 2005. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*. Vol. 31 No. 2. Hal: 301-318.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. 2008, The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*. vol. 19 No.1. Hal: 77-88.
- Guimaraes, T., & Dallow, P. 1999. Empirically Testing the Benefits, Problems, and Success Factors for Telecommuting Programmes. *European Journal of Information Systems*. Vol. 8 No. 1. Hal: 40-54.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63 No. 3. Hal: 510-531.
- Gurstein, P. 2001. *Wired to The World, Chained to the Home: Telework In Daily Life*. UBC Press.
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., & Lee, M. D. 2013. *Nonwork Orientations Relative to Career: A Multidimensional Measure*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 83 No. 3. Hal: 539-550.
- Haar, J. M. 2013. Testing A New Measure of Work-Life Balance: A Study of Parent and Non-Parent Employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24 No. 17. Hal: 3305-3324.
- Harpaz, I. 2002, Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society. *Work study*.
- Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. 2006. Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of A Multilevel Model. *Journal of Applied psychology*. Vol. 91 No. 1. Hal: 126.
- Johnson, L. C., Andrey, J., & Shaw, S. M. 2007. Mr. Dithers Comes to Dinner: Telework and the Merging of Women's Work and Home Domains in Canada. *Gender, Place & Culture*. Vol. 14 No. 2. Hal: 141-161.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. 2014. Organizational Strategies For Promoting Work-Life Balance And Wellbeing. *Work and Wellbeing*. Hal: 295-318.
- Martin, B. H., & MacDonnell, R. 2012. Is Telework Effective for Organizations? A Meta-Analysis of Empirical Research on Perceptions of Telework and Organizational Outcomes. *Management Research Review*.
- Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., & de-Luis-Carnicer, P. 2008. Telework Adoption, Change Management, And Firm Performance. *Journal of Organizational Change Management*.
- Morgan, R. E. 2004. Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges. *European Business Review*.

- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. 2010. Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements: Differences in Work-life Balance Support, Job satisfaction, and Inclusion. *Journal of Managerial Psychology*.
- Nakrošienė, A., & Butkevičienė, E. 2016. Nuotolinis Darbas Lietuvoje: Samprata, Privalumai Ir Iššūkiai Darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*. Vol. 27 No. 4. Hal: 364-372.
- Nilles, J. M. 1998. *Managing Teleworkstrategies for Managing The Virtual Workforce*.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Haar, J. M. 2011. The Work-Family Nexus and Small to Medium Sized Enterprises: Implications for Worker Well-Being. *Occupational Health and Safety for Small And Medium Sized Enterprises*. Hal: 106.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. 2015. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, Vol. 175. Hal: 480-487.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. 2021. Is Job Performance Conditioned By Work-From-Home Demands And Resources?. *Technology in Society*. No. 66.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. 2020. Impact of Work from Home (WFH) on Indonesian Teacher's Performance During The Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 5. Hal: 6235-6244.
- Schall, M. A. 2019. The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity, (*Doctoral dissertation, San Jose State University*).
- Tremblay, D. G., & Genin, É. 2007. The Demand for Telework of It Self-Employed Workers. *The Journal of E-working*, Vol.1 No. 2. Hal: 98-115.
- Van Der Voordt, T. J. 2004. Productivity and Employee Satisfaction in Flexible Workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*.
- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K. 2010. Moderators of The Curvilinear Relation Between Extent of Telecommuting and Job and Life Satisfaction: The Role of Performance Outcome Orientation and Worker Type. *Human Relations*. Vol. 63 No. 1. Hal: 137-154.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*.
- Ziegler, R., Hagen, V. & Diehl, M. 2012. Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*. Vol. 42. Hal: 2019-2040.