



**PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP PRODUKTIVITAS  
MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MODERASI  
( Studi Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Batu)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**ACHMAD YANI**

**NPM. 21801081565**

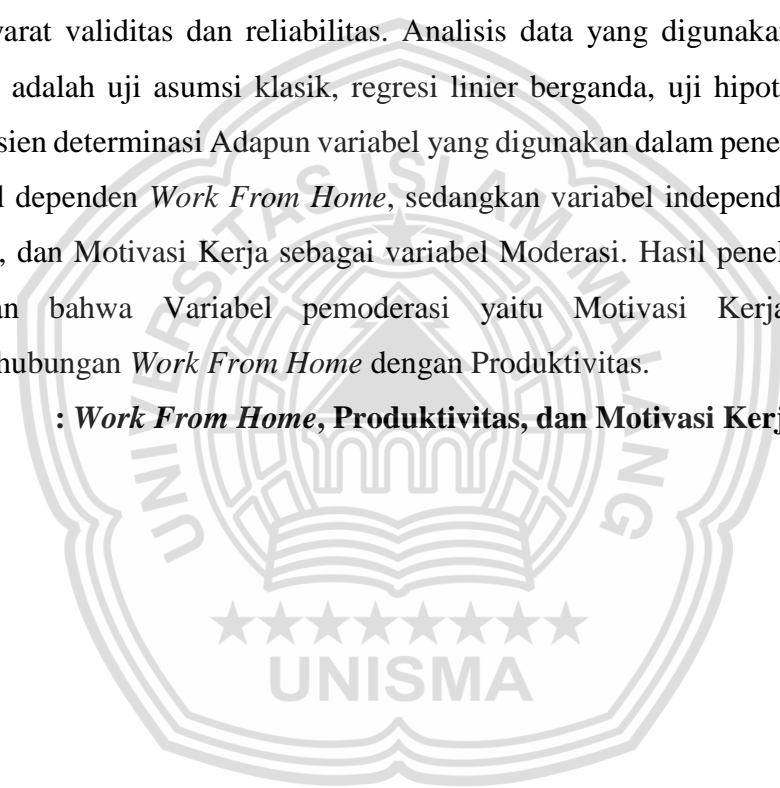


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2023**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Kerja Sebagai Moderasi. study pada karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Batu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 55 responden serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel dependen *Work From Home*, sedangkan variabel independen yaitu Produktivitas, dan Motivasi Kerja sebagai variabel Moderasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel pemoderasi yaitu Motivasi Kerja dapat memperkuat hubungan *Work From Home* dengan Produktivitas.

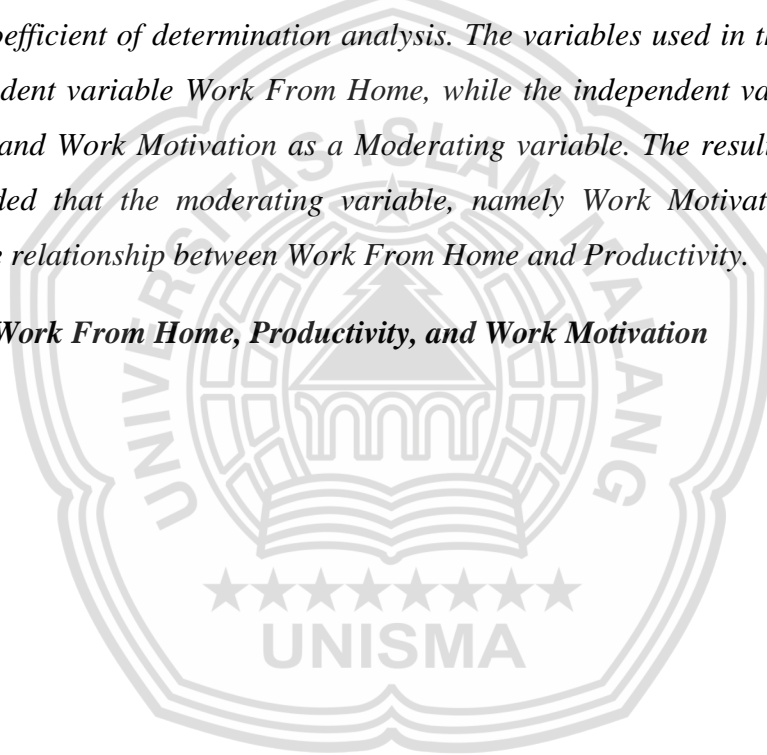
**Kata Kunci** : *Work From Home, Produktivitas, dan Motivasi Kerja*



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work from home on productivity through work motivation as moderation. study on employees of the Batu City Micro Business Cooperative and Trade Office. The type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study were 55 respondents and data processing using the SPSS computer program. This research has met the validity and reliability requirements. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. The variables used in this study are the dependent variable Work From Home, while the independent variable is Productivity, and Work Motivation as a Moderating variable. The results of this study concluded that the moderating variable, namely Work Motivation, can strengthen the relationship between Work From Home and Productivity.*

**Keywords** : *Work From Home, Productivity, and Work Motivation*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Coronavirus disease 2019 (Covid-19) yang melanda seluruh dunia maupun di Indonesia. Pandemi ini disebabkan oleh coronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 (SARS-CoV-2). Penyebaran Covid-19 yang semakin meluas di Indonesia, sehingga pemerintah mengambil langkah preventif untuk meminimalisir penyebaran Covid-19 dengan menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro (PPKM Mikro). Tujuan utama PPKM Mikro adalah untuk menekan kasus positif dan melandaikan kurva sebagai prasyarat utama keberhasilan dalam penanganan COVID-19. Selain itu tentu sekaligus sebagai upaya Selain meminimalisir penyebaran pandemi, ppkm diutamakan sebagai langkah menjaga kestabilan perekonomian agar tidak terjatuh lebih jauh.

Menindak lanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2021 tanggal 5 Februari 2021 tentang Pemberlakuan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro (PPKM Mikro) dan Pembentukan Posko Penanganan Coronavirus Disease 2019(Covid-19). Salah satu poin yang diatur dalam Surat Edaran Bupati Klaten tersebut adalah membatasi tempat kerja/perkantoran dengan menerapkan *Work From Home* (WFH) sebesar 50% (lima puluh persen) dan *Work From Office* (WFO) sebesar 50% (lima puluh persen) dengan memberlakukan protokol kesehatan secara lebih ketat.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (Edy, 2016). Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Marwansyah, 2016). Semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Masalah mengenai Produktivitas merupakan suatu masalah yang sangat penting dan sedang menjadi perhatian khusus, apalagi bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan kemajuan dan tingkat kemakmuran suatu negara. Negara yang mempunyai angkatan kerja yang besar dan sumber daya yang melimpah belum tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi, apabila pemberlakuan *Work From Home* dimana pemberlakuan *Work From Home* memberikan perubahan yang membutuhkan waktu penyesuaian bagi karyawan yang terbiasa di tempat kerja dengan fasilitas yang disediakan.

*Work From Home* adalah konsep di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi kepada pegawai, dan juga membantu organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Manfaat penerapan *Work From Home* tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Namun pada pelaksanaannya, penerapan *Work From Home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah. Untuk mempertahankan produktivitas para pegawai pada saat *Work From Home*, elemen penting yang harus dibangun yakni motivasi selama bekerja. Keberadaan motivasi menjadi daya penggerak bagi seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu dan hal itu dapat tercapai manakala kebutuhan seseorang dapat terpenuhi. Dengan adanya motivasi kerja pada saat penerapan *Work From Home* akan menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sehingga akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis memaksa perusahaan untuk benar-benar memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, guna mempertahankan prestasi atau pencapaiannya demi keberlangsungan perusahaan tersebut. Apalagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi baik skala besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh asetnya, besarnya modal, banyak sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi paling besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Karena dengan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas diyakini mampu merancang, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan atau organisasi yang ada.

Manusia merupakan faktor produksi yang benar-benar penting dalam suatu perusahaan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat spesifik dibandingkan dengan faktor produksi yang lainnya. Perbedaan karakteristik tersebut menyatakan bahwa manusia sebagai tenaga kerja merupakan mesin penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan, maka dari itu manusia adalah subjek yang menggerakkan perusahaan maju dan tidaknya. Melihat karakter manusia yang demikian berarti perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dalam perannya sebagai karyawan dalam perusahaan, dengan cara memberikan penghargaan atas pencapaian atau bakat mereka, memberikan pembekalan dengan tujuan mengembangkan kemampuan mereka, dan pengarahan terhadap kemampuan mereka secara tepat. Dengan demikian, perusahaan akan memperoleh karyawan yang lebih produktif dan berkualitas yang dapat

menunjang pencapaian kesuksesan dalam perusahaan.

Sejalan dengan itu setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh laba dan terus meningkatkan laba yang ada, memenuhi kesejahteraan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen dan menjaga stabilitas perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan tingginya produktivitas kerja, karyawan dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia sebagai mesin penggerak perusahaan, maka perusahaan perlu mengelolanya sebaik mungkin karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal saja, melainkan manusia merupakan faktor yang terpenting.

Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan adalah badan usaha berbentuk dinas koperasi yang berdiri sejak tahun 2016. yang memiliki tugas menjaga kestabilan, kebijakan terkait pembinaan administrasi. Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan mendapatkan dampak akibat pandemi covid 19, salah satu yang mempengaruhi pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan ini adalah Produktivitas karyawan. Dimana biasanya Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan mencapai hasil yang maksimal, kini menurun tidak mencapai hasil maksimal dikarenakan berlakunya *Work From Home* yang mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja dari karyawan di Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota



Batu.

Dalam penelitian yang dilakukan (Demokrat, 2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang dapat disimpulkan adalah variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel independen (predictor) dalam hubungannya dengan kinerja. Sedangkan menurut penelitian (Hadinoto, 2014) menjelaskan bahwa variabel kompensasi dan kinerja menolak variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Sedangkan dari ketiga variabel di uji regresi kembali mengetahui bahwa variabel moderasi berfungsi langsung sebagai variabel independen yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Kerja Sebagai Moderasi*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *Work From Home* Berpengaruh Terhadap produktivitas ?
2. Bagaimana Motivasi kerja Mempengaruhi *Work From Home* dan Produktivitas ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bagaimana *Work From Home* Berpengaruh Terhadap produktivitas ?
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Motivasi kerja Mempengaruhi *Work From Home* dan Produktivitas ?

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas melalui motivasi kerja sebagai moderasi.

#### 2. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Perusahaan

Dapat menjadi sumber informasi tentang apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas melalui motivasi kerja sebagai moderasi dan juga dapat digunakan sebagai sarana acuan untuk membuat kebijakan yang lebih baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

##### 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang sama dengan yang diteliti.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. (*Work From Home*) bekerja dari rumah yang dilakukan oleh karyawan dapat berpengaruh produktivitas. banyaknya waktu luang dan emosional yang positif dari karyawan sehingga memberikan inisiatif untuk berkerja lebih maksimal yang berdampak pada kenaikan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 di terima.
2. Variabel *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas dan motivasi kerja sebagai variable moderasi mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 di terima.

#### 5.2 Keterbatasan

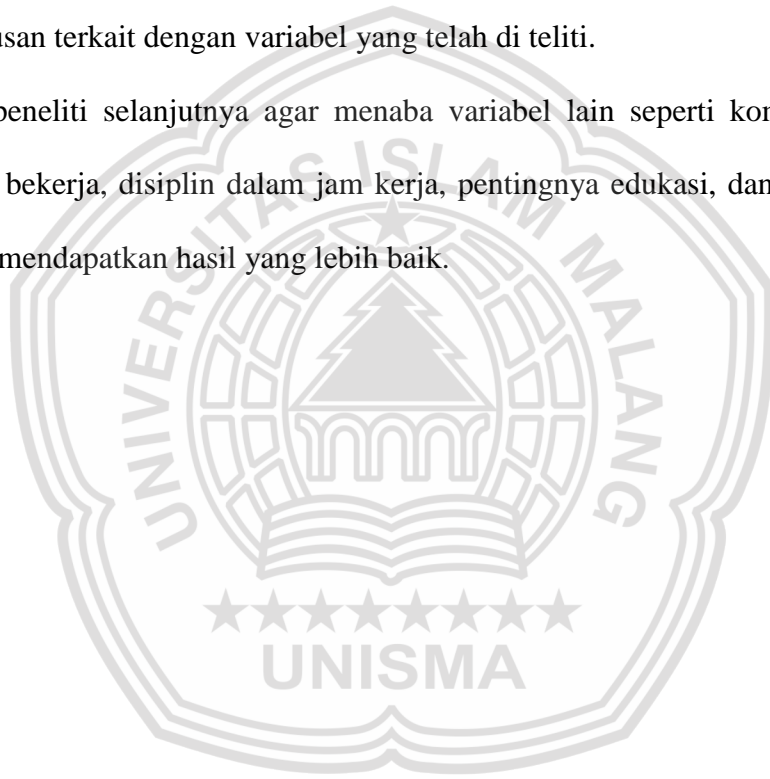
Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Keterbatasan penelitian ini hanya dilaksanakan pada dinas koperasi usaha mikro dan perdagangan kota batu variabel yang di sorot hanya pada variabel *Work From Home*, Produktivitas dan Motivasi Kerja.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 50 responden.

### 5.3 Saran

Adapun saran yang di sampaikan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagi dinas koperasi usaha mikro dan perdagangan kota batu di harap kan hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan aturan atau kebijakan *Work From Home*, Produktivitas dan Motivasi Kerja serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengabil keputusan terkait dengan variabel yang telah di teliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menaba variabel lain seperti komonikasi dalam bekerja, disiplin dalam jam kerja, pentingnya edukasi, dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), Article 02.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau:Zanafa Publishing.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–242.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Cusolito, A. P. (2018). *Productivity Revisited: Shifting Paradigms In Analysis And Policy*.
- Demokrat, S. N. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating* [Other, Universitas Sebelas Maret].
- Derossette, Z. G. (2016). *Variation In Job Performance Among Telecommuters*. San Francisco State University.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Gadecki, J. (2018). *New Technologies And Family Life In The Context Of Work At Home. The Strategies Of Work-Life Balance. Studia Humanistyczne Agh*, 17(4), 77.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadinoto, A. Y. S. (2014). *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada Karyawan Pt.Madubaru - Pg*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Cv Alfabeta.
- Mustajab, D. (2020). *Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent Covid-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. Tijab (The International Journal Of Applied Business)*, 4(1), 13–21.

- Nitayani, K. D., Tripalupi, L. E., & Haris, I. A. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 207. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20034>.
- Paramita, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*.
- Rokhani, C. T. S. (2020). *Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19*. *Edupsycouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 424–437.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home ( WFH ) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(3), 113–121.
- Simarmata, R. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Undefined*.
- Sugiharta, B. J. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>.