

PERAN REMOTE WORK TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PERUSAHAAN DI PT XYZ

Noer Aisyah Barlian¹; Rina Rusdiana²; Taryono Hanjoyo³; Ravi Haryo⁴;
Guntur Kusuma Wardana⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Syarifudin Lumajang¹;
Manajemen Teknologi, Institusi Teknologi Sepuluh Nopember^{2,3,4};
Perbankan Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang⁵
Email : berlian.0302@gmail.com

ABSTRAK

Sejak Pandemi Covid-19 melanda, PT. XYZ menerapkan sistem kerja jarak jauh yaitu *remote work* yang berlaku pada 70% karyawan di PT. XYZ. Hal ini merupakan Langkah dari PT. XYZ sebagai perusahaan retail material bangunan untuk menangkap strategi bertahan dalam bisnis di saat Covid-19 dengan cara mengurangi biaya operasional karyawan. Menganalisis pengaruh sistem *remote work* terhadap efektivitas kinerja perusahaan di PT. XYZ pasca covid-19 menjadi poin penting dasar penelitian ini. Penelitian dilakukan pada 40 karyawan PT XYZ yang masih menggunakan sistem kerja *remote work*. Penelitian non parametrik ini menggunakan analisis uji spearmen dengan hasil bahwa *remote work* berpengaruh terhadap efektivitas kinerja di PT. XYZ pandemi pasca Covid-19.

Kata kunci : *Remote Work*; Efektivitas Kinerja; Perusahaan Retail

ABSTRACT

Since the Covid-19 pandemic struck, PT. XYZ has implemented a remote work system that applies to 70% of its employees. This is a strategic move by PT. XYZ, a retail company in the building materials sector, to sustain its business during the Covid-19 crisis by reducing operational costs associated with employees. The objective of this study is to examine the effects of the remote work arrangement on organizational effectiveness. The research involved 40 employees of PT. XYZ who continue to work under the remote work arrangement. This non-parametric research employs Spearman's rank correlation analysis, yielding results that indicate remote work significantly affects performance effectiveness at PT. XYZ.

Keywords : Remote Work; Performance Effectiveness; Retail Company

PENDAHULUAN

Sejarah serta evolusi arsitektur tempat tinggal di Indonesia mencerminkan kekayaan budaya yang ada, sekaligus mempersiapkan diri menghadapi tantangan di masa mendatang. Inovasi dalam arsitektur hunian yang berkelanjutan dan selaras dengan identitas budaya Indonesia diharapkan dapat memberikan manfaat terutama untuk peningkatan kualitas hidup masyarakat. Dorongan semangat untuk mengembangkan desain interior dan eksterior, upaya ini semakin memperkuat nilai-nilai tersebut. PT. XYZ bergerak di sektor penjualan material bangunan, khususnya batu

alam tipis dengan ketebalan 2-3 mm, yang memenuhi kebutuhan distribusi di seluruh wilayah Indonesia. Akibat pandemi Covid-19, sebagian besar perusahaan mengalami imbas dari kondisi tersebut termasuk PT.XYZ yang menyebabkan penjualan bahan bangunan menjadi terhambat. Selain itu, sistem kerja karyawan di PT. XYZ tidak dapat beroperasi secara normal karena adanya pembatasan akses dan kegiatan yang diterapkan guna menekan angka penyebaran virus tersebut. Hingga saat ini, sekitar 70% karyawan di PT. XYZ masih menjalani sistem kerja jarak jauh. Karena masa pandemi sudah berakhir, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap efektivitas kinerja dengan sistem ini.

Model kerja jarak jauh, sering kali disebut sebagai bekerja dari rumah, melibatkan pelaksanaan tugas-tugas melalui pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi, termasuk penggunaan internet, konsep ini juga populer dengan sebutan *remote work* (Wontorczyk & Rożnowski, 2022). Kerja jarak jauh merujuk pada praktik bekerja yang menggunakan alat komunikasi untuk mendukung kepentingan perusahaan. Seluruh karyawan yang berwenang dapat memperoleh akses ke berbagai data perusahaan tanpa harus datang langsung ke kantor karena akses tersebut dapat dilakukan dimana saja (Ye, 2012). Dalam konteks ini, perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk menjalankan tugas para karyawan dari lokasi yang berbeda atau di luar kantor fisik. Efektivitas diukur melalui keuntungan, produktivitas, dan saham (Amah, Daminabo-Weje *et al*, 2013). Keuntungan menurut Nikels, *et. Al* (2011) dalam Amah, *et al* (2013) dijelaskan sebagai pendapatan bisnis berupa uang dan diluar apa yang dikeluarkan untuk pendapatan dan biaya lainnya.

Khotimah *et al.* (2022) dalam penelitiannya, ditemukan bahwa kerja jarak jauh memiliki pengaruh pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*). Selain itu, model kerja hibrida juga terbukti berkontribusi secara signifikan pada *work-life balance*. Kerja jarak jauh tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, sementara model kerja hibrida justru memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan. Studi yang dilakukan oleh Mufarrihati dan R. Rina (2023) mengindikasikan bahwa penerapan sistem kerja jarak jauh berdampak positif pada keterikatan karyawan. Cornelia, D., dan Nasution, N. (2024) menemukan bahwa

pelaksanaan kerja jarak jauh memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dampak kerja jarak jauh terhadap kinerja sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang bersaing dengan variabel lainnya.

Nur Evika, *et al* (2023), menjelaskan sebagian besar pekerja yang menjalani sistem kerja dari rumah (WFH) merasa bahwa metode ini lebih menguntungkan dibandingkan harus hadir secara langsung di kantor. Kondisi ini didukung oleh kemajuan teknologi digital yang semakin maju dan pemanfaatannya yang tepat, sehingga kinerja tidak mengalami penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Meliano Arya Wardana (2023) menunjukkan bahwa kerja dari rumah, budaya organisasi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif pada efektivitas kerja perusahaan. Hasil uji t-test, ketiga variabel tersebut secara parsial terbukti berkontribusi signifikan dalam memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Selain itu, faktor seperti bekerja dari rumah, budaya perusahaan, dan kemampuan karyawan ternyata berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Berdasarkan fenomena Covid-19 yang merubah sistem kerja di PT. XYZ serta teori dan penelitian terdahulu, bahwa sistem *remote work* masih dilaksanakan di PT. XYZ hingga sekarang. *Urgency* penelitian ini adalah terkait fenomena Covid-19 yang sudah usai namun perubahan perilaku dan sistem kerja di PT. XYZ pada masa covid tetap diberlakukan hingga pasca pandemi covid, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang efektivitas kinerja organisasi pasca covid-19 yang tetap menggunakan *remote work* seperti pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pengembangan penelitian lebih lanjut dan juga gambaran untuk perusahaan yang sejenis dalam mengelola budaya dan sistem operasional organisasi yang lebih efektif. Adapun tujuan pada penelitian ini untuk gambaran respon karyawan terkait sistem *remote work* dan efektivitas kinerja perusahaan di PT. XYZ pasca pandemi covid-19 serta menganalisis dari pengaruh sistem *remote work* terhadap efektivitas kinerja perusahaan di PT. XYZ pasca pandemi covid-19.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Remote Work

Sistem kerja jarak jauh, yang juga dikenal sebagai model bekerja dari rumah, melibatkan penyelesaian tugas dengan memanfaatkan teknologi informasi maupun juga komunikasi seperti internet. Pendekatan ini sebagai kerja jarak jauh (Wontorczyk &

Rożnowski, 2022). Dalam sistem ini, karyawan menggunakan teknologi komunikasi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan memberikan akses data kerja pada seluruh karyawan yang berwenang tanpa harus berada atau datang ke kantor. Kerja jarak jauh, yang juga dikenal dengan istilah telework, kerja virtual, atau kerja fleksibel, mengacu pada aktivitas bekerja di tempat selain kantor tradisional (Allen, Golden, & Shockley, 2015 dalam Cornelia dan Nasution, 2023).

Konsep kerja jarak jauh merupakan trend dikalangan perusahaan internasional. Penerapan pengaturan kerja jarak jauh memfasilitasi keberlanjutan karyawan. Selama praktik kerja jarak jauh, karyawan mengalami peningkatan indikator kenyamanan saat melakukan tugas-tugas terkait pekerjaan mereka. Menurut Rahmadani, Samsir dan Widayatsari, (2022) dalam Conelia dan Nasution (2023), dampak penggunaan berbagai saluran komunikasi, jaringan internet, dan beban kerja dalam pengaturan kerja jarak jauh telah terlihat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dibandingkan dengan individu yang bekerja dalam konteks kantor konvensional. Berdasarkan penelitian Mufarrihati dan Rina (2023) terkait dimensi *remote work* yaitu dimensi tempat kerja, dimensi metode dan fasilitas, dimensi waktu.

2.2 Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Amah, Daminabo-Weje *et al.* (2013) bahwa efektivitas diukur melalui keuntungan, produktivitas, dan saham. Keuntungan menurut Nikels, *et. Al* (2011) dalam Amah, dkk (2013) dijelaskan sebagai pendapatan bisnis berupa uang dan diluar apa yang dikeluarkan untuk pendapatan dan biaya lainnya. Studi Lin (2013) dalam Tang (2017) menyebutkan bahwa indikator finansial bukan merupakan satu-satunya determinan sebuah kinerja. Aspek lainnya seperti budaya perusahaan, kualitas personel, atau indikator dan pelatihan juga merupakan kunci sukses kinerja perusahaan. Setelah dilakukan evaluasi bahwa sangat penting memasukkan indikator non finansial untuk memperkuat dan mengembangkan efektivitas organisasi, antara lain budaya organisasi, *personel, structure*, pembelajaran serta pertumbuhan. Menurut Sparrow (2014) dalam Bustinza (2016), pengukuran efektivitas organisasi diukur melalui berbagai aspek yaitu:

- a. Komitmen untuk terus berkembang
- b. Kestabilan proses produksi
- c. Pemahaman terhadap kebutuhan pelanggan

- d. Peningkatan proses model bisnis
- e. Hasil operasional dan keuangan

Regresi Linier Sederhana

Menurut Sulistiyowati dan Astuti (2017), analisis regresi adalah teknik statistik yang dipakai untuk melihat hubungan linier antara satu variabel yang menjadi fokus pengamatan dengan satu variabel yang mempengaruhinya. Variabel sendiri berarti ciri atau sifat dari objek yang diteliti. Dalam analisis regresi, ada dua jenis variabel utama, yaitu variabel respon dan variabel prediktor.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja Perusahaan

X = *Remote Work*

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diusulkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Sesuai dengan tabel 2.1 bahwa hipotesis penelitian ini *remote work* tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja perusahaan (H_0)

MODEL PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Kerangka penelitian ini dibuat dengan mengacu pada tujuan utama yang ingin dicapai, seperti terlihat pada Gambar 3.1. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dipilih berfokus untuk memahami bagaimana penerapan *remote work* memengaruhi efektivitas kinerja sebuah organisasi. Variabel utama yang menjadi fokus adalah *remote work*, yang diukur melalui beberapa indikator sebagai representasi dari konsep tersebut. Menurut Mufarrihati dan Rina (2023) terdapat tiga indikator *remote work* (Variabel Eksogen = X_1);

$X_{1.1}$ = Tempat kerja

$X_{1.2}$ = Metode dan fasilitas

$X_{1.3}$ = Waktu

Variabel dependen dan indikatornya yaitu Efektivitas Kinerja, Menurut

Sparrow(2014) dalam Bustinza, (2016) (Variabel Endogen = Y) terdapat 5 indikator;

Y1 = Komitmen untuk terus meningkatkan kualitas

Y2 = Kestabilan dalam proses produksi

Y3 = Pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelanggan

Y4 = Peningkatan proses dalam model bisnis

Y5 = Hasil operasional dan keuangan yang optimal

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diawali dengan pelaksanaan studi literatur dan studi lapangan. Tujuan dari kedua pendekatan tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh *remote work* terhadap efektivitas kinerja di PT. XYZ. Kajian literatur dilakukan dengan meneliti berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan objek kajian. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner serta data sekunder yang meliputi informasi kepegawaian di PT. XYZ. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang masih menjalani sistem kerja jarak jauh. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probabilitas menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria khusus yang sudah ditetapkan sebelumnya. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 40 responden sesuai dengan persyaratan penelitian.

Peneliti mengumpulkan data melalui pemilihan karyawan yang masih bekerja menggunakan sistem *remote work* kemudian kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. XYZ tersebut. Proses distribusi kuesioner ini dilakukan melalui platform WhatsApp untuk memudahkan penyebaran dan pengumpulan respons. Setelah data terkumpul, peneliti mengolahnya untuk mendapatkan gambaran deskriptif terlebih dahulu. Selanjutnya, berdasarkan data tersebut dilakukan uji T dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan Asumsi Uji T: Peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas data menggunakan metode Shapiro-Wilk serta menguji kesamaan varians dengan Levene's test. Jika kedua asumsi ini terpenuhi, maka proses analisis dapat dilanjutkan ke tahap uji t.
- b. Pelaksanaan Uji T: Setelah memastikan asumsi-asumsi tersebut terpenuhi, peneliti akan melaksanakan uji t tidak berpasangan (*unpaired t-test*) untuk membandingkan dua kelompok yang independen satu sama lain.

- c. Perhitungan Nilai T dan P-Value: Dengan bantuan software statistik, peneliti menghitung nilai t dan p-value berdasarkan data yang telah dikumpulkan untuk menentukan signifikansi hasil penelitian.
- d. Menginterpretasikan Hasil: Misalnya, jika diperoleh nilai t sebesar 2,45 dan p-value sebesar 0,03 dengan tingkat signifikansi sebelumnya ditetapkan pada 0,05; karena $p\text{-value} < 0,05$ maka hipotesis nol dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata keterampilan kerja dalam konteks remote work dan efektivitas kinerja perusahaan.
- e. Alternatif Jika Asumsi Tidak Terpenuhi: Apabila salah satu atau kedua asumsi tidak terpenuhi, peneliti akan menerapkan uji non-parametrik yaitu Uji Spearman untuk mengukur korelasi antara dua variabel ordinal atau ketika hubungan antara dua variabel numerik bersifat non-linear.
- f. Interpretasi Hasil Uji Spearman: Jika nilai $p < 0,05$ diperoleh dari Uji Spearman maka terdapat hubungan signifikan; jika koefisien korelasi bernilai positif berarti kedua variabel saling memperkuat satu sama lain.
- g. Visualisasi Hubungan Antar Variabel: Berikut disajikan tabel 4.1 yang menggambarkan tingkat hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel *Remote Work*

Berdasarkan analisis data kuesioner menggunakan SPSS, maka didapatkan persebaran data yang terlampir pada tabel 5.1. Analisis ini berfokus pada variabel bebas, yaitu remote work (X), seperti yang diindikasikan dalam Tabel 5.1. Ditemukan bahwa terdapat 40 responden yang memberikan umpan balik mengenai variabel ini. Responden yang terlibat dalam studi ini terdiri dari karyawan PT. XYZ yang saat ini menggunakan sistem kerja jarak jauh. Data ini dikumpulkan selama periode pasca-pandemi Covid-19 ketika praktik kerja jarak jauh diterapkan oleh PT. XYZ. Konteks analisis ini berada di dalam PT. XYZ, sebuah perusahaan retail yang bergerak di sektor material bangunan. Memahami persepsi karyawan mengenai *remote work* sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas dan penerimaan praktik tersebut di dalam organisasi, terutama terkait dengan strategi operasional selama dan setelah pandemi. Menurut Tabel 5.1, ditemukan bahwa indikator terkait *remote work* (X) memiliki rata-rata skor di atas 4 pada skala Likert, menunjukkan adanya kesepakatan umum di antara responden. Selain

itu, skor yang paling sering muncul pada skala tersebut adalah 5, mengindikasikan bahwa sejumlah besar responden sangat setuju dengan pelaksanaan praktik kerja jarak jauh.

Variabel Efektivitas Kinerja Perusahaan

Berdasarkan analisis data kuesioner menggunakan SPSS, bahwa terdapat total responden sebanyak empat puluh orang pada variabel tergantung ini, dengan angka maksimum empat yang menunjukkan kategori "setuju" dan angka minimum dua yang menunjukkan kategori "tidak setuju" digunakan dalam penelitian ini. Rata-rata nilai dari variabel independen adalah lebih dari empat, dan angka lima muncul paling sering, menandakan bahwa banyak karyawan memiliki pandangan positif mengenai efektivitas kinerja perusahaan.

Asumsi uji-T

Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji-t, peneliti terlebih dahulu memeriksa normalitas data. Dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. XYZ, hasil pemeriksaan normalitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.3. Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut mengikuti pola distribusi normal. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 5.3 dengan menggunakan dua metode, yaitu Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Responden yang telah mengisi kuesioner terkait efektivitas kerja di perusahaan. Uji normalitas dilakukan sebelum melanjutkan ke analisis lebih lanjut, seperti uji-t, guna memastikan bahwa asumsi dasar analisis statistik terpenuhi. Penelitian ini berlangsung di lingkungan PT. XYZ, sebuah perusahaan di sektor retail material bangunan. Melakukan uji normalitas sangat penting untuk menjamin validitas hasil dari analisis statistik berikutnya. Apabila data yang didapatkan tidak terdistribusi normal, maka metode analisis yang diterapkan mungkin tidak sesuai dan dapat menghasilkan kesimpulan yang keliru. Oleh karenanya nilai signifikansi (p -value) pada kedua tes (Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk) berada di bawah 0,05 (α). Dengan demikian, karena nilai signifikansi kurang dari α (0,05), maka data tidak mengikuti distribusi normal berdasarkan hasil dari kedua uji tersebut.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas sebagai acuan untuk menentukan keputusan selanjutnya pada penelitian ini, maka uji homogenitas berdasarkan data kuesioner penelitian terdapat

pada lampiran tabel 5.4. Berdasarkan *output* yang ditampilkan, nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,053, yang menunjukkan hasil lebih besar dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Maka kedua dari variabel tersebut tidak berbeda secara signifikan dalam hal variansnya; dengan kata lain, varians kedua kelompok dapat dianggap homogen. Dengan demikian, hasil uji ini memberikan dasar untuk melanjutkan analisis statistik berikutnya tanpa khawatir akan adanya perbedaan signifikan dalam varians antara kelompok-kelompok yang dibandingkan.

Uji Non Parametik

Uji statistik non-parametrik tidak memerlukan asumsi khusus mengenai parameter populasi dan tidak mengharuskan data mengikuti distribusi normal. Metode ini cocok untuk analisis dari sebuah data dengan skala nominal/ordinal, karena jenis data tersebut umumnya tidak berdistribusi normal. Hasil yang disajikan menunjukkan nilai signifikansi (*p-value*) tercatat sebesar 0,00, yang berarti lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan diantara variabel *remote work* dengan efektivitas kinerja perusahaan yang signifikan. Koefisien korelasi sebesar 0,859 menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut positif; dimana artinya ketika penerapan *remote work* meningkat, efektivitas kinerja perusahaan juga cenderung meningkat. Nilai korelasi ini menunjukkan adanya keterkaitan yang sangat kuat diantaranya.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen. Sistem kerja jarak jauh atau *remote work* (Wontorczyk & Rożnowski, 2022) didefinisikan sebagai metode bekerja menggunakan teknologi komunikasi untuk kepentingan perusahaan. PT. XYZ menerapkan sistem ini sebagai respons terhadap pandemi Covid-19. Pandemi telah menyebabkan perubahan perilaku kerja di PT. XYZ yang terus berlangsung hingga pasca-pandemi. Perubahan tersebut perlu dievaluasi terkait efektivitasnya dalam konteks bisnis retail bahan bangunan.

PT. XYZ memberikan akses kepada semua karyawan untuk mengakses data perusahaan dari lokasi mana pun tanpa keharusan hadir secara fisik di kantor (Ye, 2012). *Remote work* sering kali disebut juga *telework* atau kerja fleksibel dan melibatkan pekerjaan di luar lingkungan kantor tradisional (Allen et al., 2015 dalam Cornelia dan Nasution, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menilai dampak perilaku

kerja jarak jauh terhadap efektivitas kinerja perusahaan. Pasca-pandemi merupakan periode krusial bagi perusahaan untuk memulihkan kerugian selama masa pandemi melalui peningkatan profitabilitas dan efisiensi operasional. Penelitian Mufarrihati dan Rina (2023) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi *remote work*—termasuk tempat kerja, metode dan fasilitas serta waktu—mendapatkan nilai modus sebesar lima; hal ini mencerminkan mayoritas responden setuju dengan penerapan *remote work*.

Hasil deskriptif mendukung temuan uji Spearman yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara *remote work* dan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan; sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja jarak jauh diterima oleh para karyawan di PT. XYZ. Menurut Amah et al. (2013), efektivitas dapat diukur melalui keuntungan finansial serta produktivitas organisasi; keuntungan sendiri dijelaskan oleh Nikels et al., (2011) sebagai pendapatan bersih setelah dikurangi biaya lainnya dalam bisnis tersebut. Namun demikian, studi Lin (2013) dalam Tang (2017) menyatakan bahwa indikator finansial bukanlah satu-satunya penentu keberhasilan suatu organisasi—faktor lain seperti budaya organisasi serta kualitas sumber daya manusia juga berperan penting.

Dalam penelitian ini difokuskan pada aspek non-finansial seperti budaya organisasi dan kualitas personel serta pelatihan mereka; hasilnya menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan mengenai efektifnya kinerja perusahaan berdasarkan Tabel 4.2 yang mencatat frekuensi tinggi pada skala Likert lima—kategori "sangat setuju". Sparrow (2014), sebagaimana dikutip Bustinza (2016), menyebutkan beberapa indikator pengukuran efektivitas organisasi: komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan; stabilitas proses produksi; pemahaman tentang kebutuhan pelanggan; perbaikan model bisnis; serta hasil operasional dan finansial—semua indikator tersebut digunakan untuk mengevaluasi efektifnya kinerja PT.XYZ. Dari analisis uji Spearman diperoleh kesimpulan bahwa efektivitas kinerja dapat dicapai melalui penerapan sistem *remote work* di PT.XYZ. Informasi dari penelitian ini mengindikasikan dukungan positif dari para pekerja terhadap implementasi sistem kerja jarak jauh akibat perubahan perilaku pasca-pandemi serta dampaknya yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi operasional mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai fenomena yang ada pada penelitian ini maka dapat disimpulkan;

1. *Remote work* dan efektivitas kerja mendapatkan respon yang bagus dari karyawan PT. XYZ yaitu sangat setuju.
2. *Remote work* dan efektivitas kerja yang dilaksanakan di PT. XYZ berpengaruh dan berhubungan positif antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amah, E., et al. (2013). Size and Organizational Effectiveness: *Maintaining a Balance*. Advances in Management & Applied Economics, vol. 3, no.5, 2013, 115-123 ISSN: 1792-7544 (print version), 1792-7552(online) Scienpress Ltd, 2013
- Andriani, Desika dan Meliano Arya Wardana.2023. Analisis Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja karyawan Kebun Sehat JSR. Management Research And Business Journal. Vo 1 No 1 Agustus 2023. E-ISSN:3025-8898
- Bustanza, O. F., Vendrell-Herrero, f., M^aNieves Perez-Arostegui & Glenn Parry (2016).Technological capabilities, resilience capabilities and organizational effectiveness.*The International Journal of Human Resource Management*.
- Cornelia, D., & Nasution, N. (2024). The Influence Of Remote Work On The Performance Of Remote Workers: The Mediating Role Of Work-Family Conflict And Work-Life Balance. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 149 -. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5074>
- Danial, & Warsiah, N. (2009). Metode Penulisan Karya Ilmiah. Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan.
- Khatimah, Husnul dan Ria Mardiana, Andi Reni.2022. ANALYSIS OF REMOTE WORKING AND HYBRID WORKING MODELS ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK LIFE BALANCE (WLB) AT BKADBARRU DISTRICT. THE SCIENTIA JOURNAL OF ECONOMICS.ISSN:2986-0067,E-ISSN: 2986-1284.VOLUME 1 NO 1 2022PP: 55-65
- Mufarrihati, Vania Citta dan R. Rina Novianty Ariawaty. 2023. Pengaruh Remote Working Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada Perusahaan Startup di Kota Bandung). Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi. Vol.2, No. 4 Desember 2023. e-ISSN: 2961-788X; p-ISSN: 2961-7871, Hal 133-155. : <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1278>
- Nur Evika Kamiliyatun Ni'mah, & Wahyu Eko Pujiyanto. (2023). Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital. *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 18–33. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>
- Sidanta, O., & Meyliana. (2023). Pengaruh Implementasi ERP Kepada Kinerja Karyawan Saat Melakukan Work From Home (WFH). *Jurnal Sistem Cerdas*, 6(2), 155 - 167. <https://doi.org/10.37396/jsc.v6i2.295>
- Sparrow, P. R. and H. Makram (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review* 25(3): 249-263.

- Sugiyono. (2007). Statistik Untuk Penelitian (E. Mulyatiningsih (ed.)). CV ALVABET.
<https://drive.google.com/file/d/0ByPwHcVompUhVFczOE5TTlpJMjg/view>
- Tang, H. (2017). A Study of the Effect of Knowledge Management on Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Medicine and Health Sciences. *Journal of Mathematics Science and Technology Education* 13(6): 1831-1845.
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>
- Ye, L. R. (2012). Telecommuting : Implementation for Success. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15), 20–30
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 2.1 Hipotesis Penelitian

Variabel Bebas	Hipotesis	Deskripsi
Remote work	Ho	Remote work tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja perusahaan
	H1	Remote work memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja perusahaan

Tabel 4.1 Tingkat Hubungan Antar Variabel

NO	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	cukup
4	0,60 – 0,799	kuat
5	0,80 - 0,100	Sangat kuat

Table 5.1 Persebaran Data Variabel Remote Work (X)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.53	4.53	4.50	4.48	4.50	4.43	4.45	4.45
	Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	Mode	5	5	5	5	5	5	5	5

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5.2 Persebaran Data Variabel Efektivitas Kinerja Perusahaan (Y)

		y1	y2	y3	y4	y5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.45	4.45	4.48	4.45	4.50
	Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Mode	5	5	5	5	5
------	---	---	---	---	---

Sumber Data: Data diolah (2024)

Tabel 5.3 Uji Normalitas Data

	Xtot	Kolmogorov-Smirnov ^c			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ytot	32.00	.389	14	.000	.688	14	.000
	36.00	.260	2	.			
	40.00	.523	18	.000	.373	18	.000

- a. Ytot is constant when Xtot = 28.00. It has been omitted.
b. Ytot is constant when Xtot = 30.00. It has been omitted.
c. Lilliefors Significance Correction
d. Ytot is constant when Xtot = 34.00. It has been omitted.
e. Ytot is constant when Xtot = 37.00. It has been omitted.

Tabel 5.4 Uji Homogenitas

TotY			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.610	4	33	.053

Sumber: Data diolah (2024)

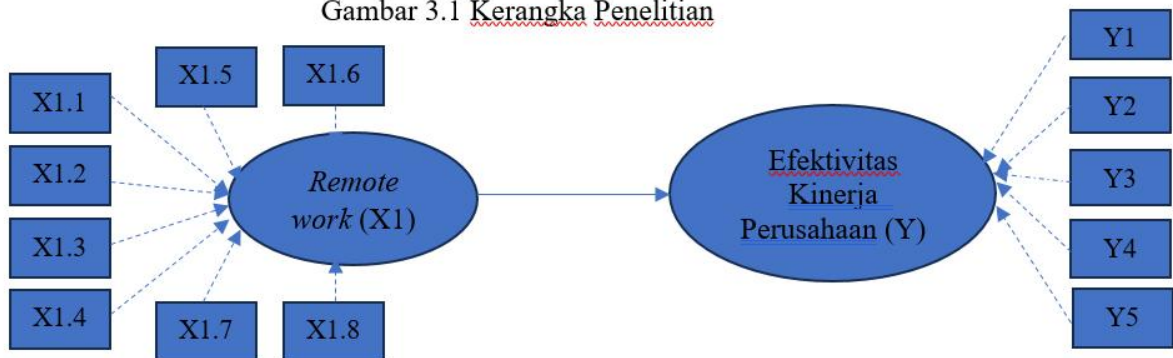
Tabel 5.5 Uji Spearman

Spearman's rho	Ytot	Correlation Coefficient	Ytot	Xtot
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	40	40
	Xtot	Correlation Coefficient	.859**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	40	40

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

Sumber data: Data diolah (2024)

Gambar 3.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

-----> = indikator

-----> = pengaruh

LAMPIRAN KUESIONER

No	Variabel	Pertanyaan	Pilihan				
			1	2	3	4	5
Remote Work							
1	Dimensi Tempat Kerja	Apakah tempat kerja anda mendukung efektivitas pekerjaan?					
2		Apakah anda dapat secara bebas memilih tempat untuk bekerja?					
3	Dimensi Metode dan Fasilitas	Apakah jaringan internet anda mencukupi untuk kebutuhan pekerjaan?					
4		Apakah aplikasi yang anda pakai dapat mempermudah pekerjaan?					
5		Apakah perangkat yang anda gunakan dapat mendukung anda dalam bekerja					
6	Dimensi Waktu	Apakah anda dapat secara bebas mengatur jam kerja anda					
7		Apakah terdapat batasan waktu yang jelas untuk bekerja dan waktu pribadi?					
8		Apakah anda mudah mengatur waktu kerja?					
Efektivitas Kinerja Perusahaan			1	2	3	4	5
9	Commitment for continuous improvement,	Perusahaan bersedia untuk melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus untuk kemajuan					
10	Stability of production process,	Perusahaan bersedia untuk melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus untuk kemajuan					
11	Knowledge about customers' requirements,	Seluruh karyawan rumah sakit memahami harapan setiap pelanggan dari pelayanan di rumah sakit					
11	Business models process improvement,	Perusahaan melakukan peningkatan dan perbaikan pada model bisnis yang terus menerus untuk meningkatkan mental kerja karyawan					
12	Operational and financial results	Perusahaan mengutamakan proses operasional yang efektif dan efisien					
13		Perusahaan mengutamakan end result					

[illegible]

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	32