

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI BALAI BESAR
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN (BBPOM)
PEKANBARU**

Muhammad Tio Ramadhani¹⁾, Rosnelly Roesdi²⁾, Kurniawaty Fitri²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: tiramdh@gmail.com

*The Effect of Work from Home (WFH) on Work Effectiveness and Employee
Productivity Center for Food and Drug Administration (BBPOM) Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work from Home (WFH) on Work Effectiveness and Employee Productivity Center for Food and Drug Administration (BBPOM) Pekanbaru. The population of study included all employee as civil servant at BBPOM Pekanbaru, totaling 90 people and sampling technique used was saturation sampling. Primary was collected by questionnaire as an instrument to prove the result of research. Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS version 3 was used as methods of data analysis. The results were: 1) Work from Home (WFH) had a positive and significant effect on Work Effectiveness employee Center for Food and Drug Administration (BBPOM) Pekanbaru; 2) Work from Home (WFH) had a positive and significant effect on Work Productivity employee Center for Food and Drug Administration (BBPOM) Pekanbaru; 3) Work Effectiveness had a positive and significant effect on Work Productivity employee Center for Food and Drug Administration (BBPOM) Pekanbaru; 4) Work from Home (WFH) had a positive and significant effect on Work Productivity throughwork Work Effectiveness employee Center for Food and Drug Administration (BBPOM) Pekanbaru.

Keyword: Work from Home (WFH), Work Effectiveness, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan faktor sentral serta memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan serta menyelenggarakan proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada setiap perusahaan maupun instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan modal yang penting dan sangat berpengaruh bagi

kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, baik perusahaan swasta maupun organisasi publik yang memiliki peranan penting

dalam menyediakan pelayanan optimal. Oleh karena itu, dewasa ini setiap perusahaan maupun organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif dalam menjalankan peran dan fungsinya, baik yang bersifat individual maupun organisasional sehingga pada akhirnya kinerja dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, baik bagi para pegawai maupun organisasi. Karena dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Setiap instansi atau organisasi selalu berupaya untuk mewujudkan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkannya, karena hal ini sering dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu instansi. Menurut Wibowo (2014:93), salah satu ukuran keberhasilan instansi atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka instansi atau organisasi tersebut dinyatakan berhasil. Namun, apabila lebih rendah dari standar atau bahkan mengalami penurunan maka dikatakan tidak atau kurang sukses.

Akan tetapi dalam beberapa bulan terakhir, dunia sedang menghadapi pandemi yang disebabkan oleh *Corona Virus Disease* (Covid-19). Pada awalnya, Covid-19 dikonfirmasi terjadi di Wuhan, China dan setiap hari semakin meluas bahkan sebanyak 22 juta lebih kasus di seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Salah satu lembaga pemerintah yang terkena dampak pandemi yang sedang terjadi adalah Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru. BBPOM Pekanbaru merupakan salah satu unit pelaksana teknis Badan POM di bidang pengawasan Obat dan Makanan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan POM, dalam pelaksanaan tugas secara teknis yang dibina oleh Deputi dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Utama. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 BPOM merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang melaksanakan tugas pengawasan obat dan makanan serta komoditi lain seperti kosmetik. Pengawasan dilakukan untuk menjamin mutu, keamanan dan kemanfaatan produk untuk dikonsumsi serta menjamin hak-hak konsumen.

Sesuai tugas pokok dan fungsinya, Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru mempunyai Rencana Strategis yang disusun mengacu pada Renstra Badan POM. Dalam Renstra tersebut telah ditetapkan tujuan dan sasaran strategis juga kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan strategis.

Berdasarkan Rekapitulasi Capaian Sasaran Strategis Bulanan Balai Besar POM Pekanbaru Tahun 2016-2020 dapat dilihat bahwa persentase capaian sasaran strategis BBPOM Pekanbaru pada tahun 2020 hampir selalu mengalami penurunan setiap bulannya, khususnya semenjak kasus pertama Covid-19 pada bulan Maret 2020. Hal ini kemudian mengindikasikan produktivitas BBPOM Pekanbaru belum optimal,

karena realisasi dari sasaran kegiatan yang terlaksana masih jauh dari target yang telah ditetapkan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, baik bagi para pegawai maupun organisasi. Karena dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan BBPOM Pekanbaru, diketahui bahwa penyebab masalah produktivitas pegawai adalah kurang efektifnya sistem kerja selama masa pandemi ini. Efektivitas kerja sangat diperlukan untuk mendukung terlaksananya tugas dan fungsi BBPOM Pekanbaru sesuai dengan Renstra Badan POM. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Gaetner dan Ramnarayan dalam Gomes (2014:163), suatu organisasi dikatakan efektif apabila dapat menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditentukan, serta tepat sasaran.

Akan tetapi, berdasarkan wawancara dengan pimpinan BBPOM Pekanbaru dapat disimpulkan beberapa permasalahan terkait efektivitas kerja ini antara lain: 1) Menurunnya hasil kerja para pegawai BBPOM Pekanbaru; 2) Menurunnya kualitas dan efisiensi dalam bekerja, karena kurangnya kontrol dan pengawasan; 3) Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan; dan 4) Menurunnya semangat kerja pegawai karena kurangnya motivasi di tempat kerja.

Hasil wawancara tersebut kemudian didukung oleh hasil observasi yang penulis lakukan terhadap pegawai BBPOM Pekanbaru, permasalahan efektivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru disebabkan karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan situasi kerja, pemanfaatan waktu yang belum optimal, dan hasil kerja pegawai yang belum maksimal.

Beberapa permasalahan di atas, menjadi indikasi bahwa efektivitas kerja di BBPOM Pekanbaru belum optimal. Lebih lanjut pimpinan BBPOM Pekanbaru menyatakan bahwa kurang efektifnya proses kerja ini disebabkan oleh sistem kerja saat ini, yaitu *Work from Home* (WFH). *Work from Home* (WFH) merupakan kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Indonesia agar para pegawai maupun karyawan melakukan pekerjaan dari rumah. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor serta ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta untuk ditunda atau dibatalkan.

Kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja maupun organisasi dan perusahaan. *Work from Home* (WFH) bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa

dilakukan, apalagi dari segi kesiapan organisasi atau perusahaan. Salah satu organisasi yang kurang sesuai dengan sistem *Work from Home* (WFH) adalah BBPOM Pekanbaru.

Beberapa kegiatan di atas merupakan kegiatan utama BPPOM Pekanbaru, karena adanya kebijakan *Work from Home* (WFH) sehingga mengakibatkan para pegawai tidak dapat menjalankan aktivitas kerja sebagaimana standar yang ditetapkan oleh organisasi dan bahkan dapat menjadi hambatan bagi mereka dalam bekerja.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai BBPOM Pekanbaru dapat diketahui bahwa permasalahan *Work from Home* (WFH) pegawai BBPOM Pekanbaru disebabkan karena masalah lingkungan kerja yang fleksibel, kesehatan dan keseimbangan kerja, serta kreativitas dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak organisasi harus membuat kebijakan agar hasil kerja dan produktivitas kerja dapat dicapai sebagaimana yang telah diatur dalam Renstra Badan POM.

Berdasarkan pembahasan dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Efektivitas Kerja dan Produktivitas Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru”.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru? 2) Apakah *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru? 3) Apakah Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru? 4) Apakah *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) *Work from Home* (WFH) terhadap Efektivitas Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru; 2) *Work from Home* (WFH) terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru; 3) Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru; 4) *Work from Home* (WFH) terhadap Produktivitas pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2012:94), produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil kerja organisasi dengan *input* yang diperlukan. Produktivitas juga sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Ardana (2012:36) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Selanjutnya,

Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2014:160) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan yang dimiliki pegawai (*ability*).

Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:156), produktivitas kerja merupakan hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan kinerja sebagai perwujudan tujuan organisasi, yang dihasilkan oleh pegawai selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Efektivitas Kerja

Menurut Silalahi (2011:416), efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjukkan pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana yang diharapkan. Sedangkan menurut Schermerhorn dalam Yudhaningsih (2011:41), efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Apabila seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi, berarti ia telah bekerja dengan efektif.

Adapun menurut Sutarto (2012:38), efektivitas kerja merupakan suatu keadaan di mana aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Sedangkan menurut Siagian (2012:22), efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu ukuran dalam penyelesaian dan pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Work from Home (WFH)

Menurut Huuhtanen dalam Mungkasa (2020:129), *Work from Home (WFH)* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Senada dengan pendapat tersebut, Crosbie dan Moore dalam Tuti (2020:75) menyatakan bahwa bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam perminggu).

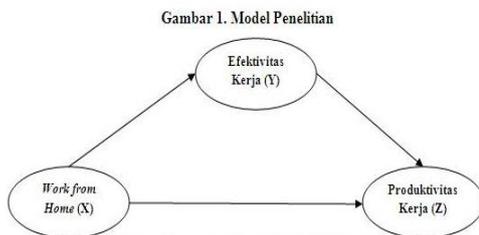
Sedangkan menurut Lestari (2020:53), *Work from Home (WFH)* atau yang biasa disebut dengan bekerja dari rumah merupakan anjuran pemerintah bagi masyarakat Indonesia khususnya. Oleh karena itu, salah satu jalan keluar yang dapat diambil selama masa darurat Covid-19 adalah menggunakan media daring. Selanjutnya Mustajab *et al.*,

(2020:14) menambahkan bahwa *Work from Home* (WFH) merupakan strategi yang dianut oleh organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” untuk bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work from Home* (WFH) adalah pekerjaan yang semula dikerjakan di kantor, selanjutnya dikerjakan di rumah oleh pegawai atau karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh organisasi.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Model Kerangka Penelitian



Sumber: Bataha dan Fauziah (2020) & Simarmata (2020).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
2. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.

3. Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
4. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai melalui Efektivitas Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 10, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BBPOM Pekanbaru yang berstatus PNS dan berjumlah 90 orang.

Sedangkan pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 90 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian, seperti kuesioner.

2. Data skunder, yaitu data dari sumber yang telah ada, seperti jurnal dan buku yang relevan dengan penelitian ini.

Konsep Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel digunakan untuk menjabarkan tentang variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran.

Variabel Produktivitas Kerja diukur menggunakan indikator berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 12 ayat 1, yaitu: 1) Orientasi pelayanan; 2) Komitmen; 3) Disiplin; dan 4) Kerja sama.

Variabel Efektivitas Kerja diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Zulyanti dalam Yudhaningsih (2011:41), sebagai berikut: 1) Kemampuan menyesuaikan diri; 2) Keterampilan kerja; 3) Pemanfaatan waktu; dan 4) Hasil kerja.

Variabel *Work from Home* (WFH) diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Timbal dan Mustabsat dalam Simarmata (2020:75), sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fleksibel; 2) Kesehatan dan keseimbangan kerja; 3) Kreativitas yang tinggi; dan 4) Efisiensi biaya.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS versi 3. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:164), SmartPLS merupakan alat yang handal untuk menguji model prediksi

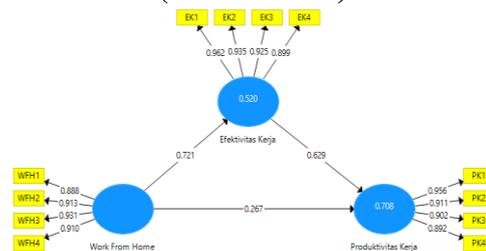
serta memiliki beberapa kelebihan sebagai berikut:

1. Tidak mendasarkan pada berbagai asumsi dan dapat digunakan pada data yang mengalami masalah dengan asumsi klasik (seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas, dan masalah autokorelasi).
2. Dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang lemah.
3. Dapat digunakan untuk ukuran sampel yang kecil.
4. Dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif, karena PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian secara simultan.
5. Dapat melakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) sekaligus pengujian model struktural (*inner model*).

HASIL PENELITIAN

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 2 Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel *Work from Home* (WFH) adalah WFH3 dengan nilai sebesar

0,931. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas yang tinggi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan sistem *Work from Home* (WFH), karena para pegawai yang melakukan pekerjaan dari rumah harus mencari cara atau strategi agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

2. EK1 merupakan indikator paling dominan dalam membentuk variabel Efektivitas Kerja, yaitu sebesar 0,962. Hal ini berarti bahwa kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dalam kondisi kerja apapun sangat menentukan tingkat efektivitas dari pekerjaan yang dilakukan, terutama bagi organisasi menerapkan sistem *Work from Home* (WFH).
3. PK1 merupakan indikator paling dominan dalam membentuk variabel Produktivitas Kerja dengan nilai sebesar 0,956. Artinya, pegawai yang selalu mengutamakan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat atau berorientasi pada pelayanan akan sangat menentukan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh nilai *loading factor* > 0,7, nilai AVE > 0,5, nilai *cross loading* > 0,7, dan nilai *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasinya antara satu konstruk dengan yang lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada setiap variabel telah memenuhi

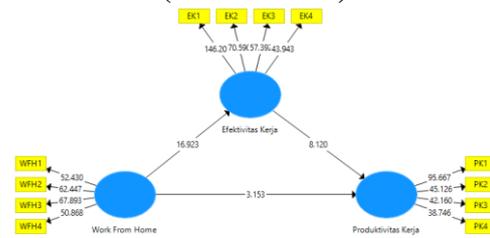
kriteria uji validitas, baik konvergen maupun diskriminan.

Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel lebih besar dari 0,60 dan seluruh nilai *composite reliability* pada semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dalam model penelitian ini semua variabel yang digunakan telah memenuhi reliabilitas.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Gambar 3 Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

Berdasarkan gambar 3, maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai pengaruh terbesar pada variabel *Work from Home* (WFH) adalah WFH3 dengan nilai sebesar 67,893. Artinya, kreativitas yang tinggi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini karena semakin tinggi kreativitas pegawai dalam bekerja selama penerapan sistem *Work from Home* (WFH) maka setiap pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik atau sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi sehingga pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya produktivitas mereka dalam bekerja.

2. Nilai pengaruh terbesar pada variabel Efektivitas Kerja adalah EK1, yaitu sebesar 146,209. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang dapat menyesuaikan diri dalam kondisi kerja apapun maka akan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja secara signifikan.
3. Nilai pengaruh terbesar pada variabel Produktivitas Kerja adalah PK1, yaitu sebesar 95,667. Ini menunjukkan bahwa pelayanan optimal yang dihasilkan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kreativitas yang tinggi dalam bekerja, karena dengan kreativitas yang tinggi maka pegawai akan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada mereka. Selain itu, kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dalam kondisi kerja apapun juga mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan pegawai yang telah terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, walaupun kondisi dan kebijakan organisasi mengalami perubahan secara mendadak.

Selanjutnya, dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS diperoleh nilai *R-square* sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai R Square

Variabel Endogen	R-square
Efektivitas Kerja	0,520
Produktivitas Kerja	0,708

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

Bedasarkan tabel 1 diperoleh nilai *R-square* variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,520. Artinya, besarnya pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *R-square* variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *Work from Home* (WFH) dan Efektivitas Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	Path Coefficients	T-Statistics	P-Values
<i>Work From Home</i> -> Efektivitas Kerja	0,721	16,923	0,000
<i>Work From Home</i> -> Produktivitas Kerja	0,267	3,153	0,002
Efektivitas Kerja -> Produktivitas Kerja	0,629	8,120	0,000
<i>Work From Home</i> -> Efektivitas Kerja -> Produktivitas Kerja	0,453	7,655	0,000

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2022.

1. Diperoleh nilai *path coefficients* sebesar 0,721 dan nilai t_{hitung} 16,923 dengan *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (16,923) > t_{tabel} (1,96) atau *p-value* (0,000) < 0,05. Nilai *path coefficient* bertanda positif (0,721) dapat diartikan bahwa *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Balai

- Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
2. Nilai *path coefficients* yang diperoleh adalah sebesar 0,267 dan nilai t_{hitung} 3,153 dengan *p-value* 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,153) > t_{tabel} (1,96) atau *p-value* (0,002) < 0,05. Nilai *path coefficient* yang bernilai positif (0,267) menunjukkan bahwa *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
 3. Diperoleh nilai *path coefficients* sebesar 0,629 dengan nilai t_{hitung} 8,120 dengan *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} (8,120) > t_{tabel} (1,96) atau *p-value* (0,000) < 0,05. Nilai *path coefficient* bertanda positif (0,629), dapat diartikan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
 4. Diperoleh nilai *path coefficients* sebesar 0,453 dengan t_{hitung} 7,655 dengan *p-value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (7,655) > t_{tabel} (1,96) atau *p-value* (0,000) < 0,05. Nilai *path coefficient* yang bernilai positif (0,453) menunjukkan bahwa *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Melalui Efektivitas Kerja pada pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru. Artinya, semakin baik sistem *Work from Home* (WFH) yang dijalankan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Namun sebaliknya, apabila sistem *Work from Home* (WFH) tidak berjalan dengan baik maka tingkat efektivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan.

Pengaruh *Work from Home* (WFH) sangat ditentukan oleh kreativitas yang dimiliki oleh para pegawai. Ini berarti bahwa kreativitas yang tinggi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena semakin tinggi kreativitas karyawan dalam bekerja selama penerapan sistem *Work from Home* (WFH) maka setiap pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik atau sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bataha dan Fauziah (2020), pelaksanaan *Work from Home* memberikan kontribusi positif dan menjadi metode kerja yang efektif. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Agustian (2020) yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru. Artinya, ketika kebijakan *Work from Home* (WFH) dapat dilaksanakan dengan baik atau optimal maka produktivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru akan meningkat. Namun, apabila penerapan kebijakan *Work from Home* (WFH) kurang baik maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru.

Kreativitas yang tinggi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kreativitas pegawai dalam bekerja selama penerapan sistem *Work from Home* (WFH) maka akan memudahkan para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana diharapkan oleh organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Glass (2012), *telecommuting* atau bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian Amador (2016), *work location enjoyment* atau pekerja di rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja di tempat.

Selain itu, hasil penelitian Simarmata (2020) juga menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru. Hal ini mencerminkan bahwa efektivitas kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru. Akan tetapi, apabila efektivitas kerja rendah maka produktivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru juga akan semakin rendah.

Efektivitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan menyesuaikan diri. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang dapat menyesuaikan diri dalam kondisi kerja apapun maka produktivitas kerja yang mereka hasilkan akan mengalami peningkatan secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Prihadi dan Meilani (2020), Efektivitas Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD Cibabat Cimahi. Artinya, ketika efektivitas kerja petugas tinggi maka produktivitas yang mereka hasilkan juga akan semakin tinggi.

Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa *Work from Home* (WFH)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Efektivitas Kerja pada pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru. Artinya, semakin baik penerapan kebijakan *Work from Home* (WFH) maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan pada akhirnya produktivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru juga akan meningkat. Namun, ketika penerapan kebijakan *Work from Home* (WFH) kurang baik maka akan efektivitas kerja akan mengalami penurunan dan akan berdampak juga pada menurunnya produktivitas kerja pegawai BBPOM Pekanbaru.

Pengaruh *Work from Home* (WFH) sangat ditentukan oleh kreativitas yang tinggi, karena semakin tinggi kreativitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja selama penerapan kebijakan *Work from Home* (WFH) maka pegawai akan dapat menyesuaikan diri dalam kondisi kerja apapun. Apabila pegawai mampu untuk menyesuaikan diri pada setiap kondisi kerja maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.

2. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
3. Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.
4. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Efektivitas Kerja pada pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan masukan dan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para pegawai BBPOM Pekanbaru agar dapat meningkatkan kreativitas selama penerapan kebijakan *Work from Home* (WFH), karena dengan kreativitas yang tinggi maka para pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik walaupun tidak sedang berada di kantor. Selain itu, para pegawai juga dituntut untuk memperhatikan kesehatan dan keseimbangan kerja selama bekerja di rumah, sehingga hasil kerja yang maksimal tetap dapat dicapai.
2. Para pegawai BBPOM Pekanbaru harus mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal ketika *Work from Home* (WFH). Hal ini kebijakan WFH memiliki dampak negatif,

seperti konsentrasi yang dapat terganggu karena tidak adanya batasan yang jelas antara kantor dan rumah dan waktu kerja yang tidak batasan dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, para pegawai juga harus dapat menyesuaikan diri dalam kondisi kerja apapun. Hal ini dikarenakan kemampuan menyesuaikan diri sangat menentukan tingkat efektivitas dari setiap pekerjaan yang dilakukan, terutama bagi organisasi atau perusahaan menerapkan sistem *Work from Home* (WFH).

3. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, diharapkan pegawai BBPOM Pekanbaru selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini karena produktivitas kerja yang tinggi tidak akan dapat dicapai, jika tidak diikuti penerapan kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu, kontrol dan pengawasan terhadap para pegawai selama bekerja perlu ditingkatkan, serta penerapan *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara adil dan seimbang terhadap seluruh pegawai. Selain itu, para pegawai yang juga harus selalu mengutamakan pemberian pelayanan secara optimal kepada masyarakat sehingga produktivitas kerja yang optimal dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation*

Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Agustian, Djody Permana Putra. 2020. Pengaruh Kerja dari Rumah Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Amador, J. Martinez. 2016. Remote And On-Site Knowledge Worker Productivity And. *Case Western Reserve University, 1-259*.

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bataha, Katerina dan Sumainah Fauziah. 2020. Persepsi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Tentang Efektivitas Implementasi Work from Home. *Public Administration Journal of Research, 2 (4), 443-453*.

Glass, M. C. L. 2012. The Hard Truth About Telecommuting. *Monthly Labor Review, 39-45*.

Gomes, Faustino Cardoso. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Lestari, Yulita Puji. 2020. Dampak Positif Pembelajaran Online Dalam Sistem Pendidikan Indonesia Pasca Pandemi COVID-19.

Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju

- Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV No. 2 – Juni 2020*.
- Mustajab, Duta *et al.* 2020. Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal of Applied Business Volume 4 Number 1, April 2020. e-ISSN 2599-0705. pp:13-21*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46. 2011. *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Keputusan Presiden RI.
- Prihadi, M. Dana dan Siska Meilani. 2020. Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD Cibabat Cimahi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1, Juni 2020. e-ISSN: 2715-9361. pp: 117-124*.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Simarmata, Ricardo Manarintar. 2020. Pengaruh Work from Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora Vol 02 No 01 Agustus 2020. E-ISSN: 2686 5661. pp: 73-82*.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19. 2020. *Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jakarta: Menpan-RB.
- Sutarto, Wijono. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tuti, Retnowati WD. 2020. Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol 3 , No. 1, Juni 2020. E-ISSN 2622 - 0253. pp. 73 - 85*.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudhaningsih, Resi. 2011. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal*

Pengembangan Humaniora
Vol. 11 No. 1, April 2011.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.
2016. *Manajemen Sumber*
Daya Manusia. Bandung:
ALFABETA.