

## **KEPUASAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SAAT BEKERJA DARI RUMAH DI PT. INKA MULTI SOLUSI MADIUN**

**Rohmad Satrio Nugroho**, Universitas PGRI Madiun

**Karuniawati Hasanah\***, Universitas PGRI Madiun, [aan.karuniawati@unipma.ac.id](mailto:aan.karuniawati@unipma.ac.id)

---

**Abstract:** *Employee job satisfaction and productivity when working from home is influenced by several factors, including job characteristics, individual work styles, and household characteristics. This study aims to determine the effect of job characteristics, individual work styles, and household characteristics on job satisfaction and work productivity. In addition, this research aims to determine the indirect effect of job characteristics, individual work styles, and household characteristics on work productivity through job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted at PT. INKA Multi Solutions Madiun. The method in this study was a quantitative method. The population and research sample were employees of PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun which carried out work from home totals 104 employees. Sampling using the saturated sampling technique. The research instrument used a questionnaire via google form. The data analysis technique used Path Analysis with the IBM SPSS 25 program. The results show that job characteristics and work style have a positive and significant effect towards job satisfaction and productivity of PT. IMS Madiun while working from home. Meanwhile, household characteristics have no significant positive effect on job satisfaction and do not affect the work productivity of PT. IMS Madiun while working from home. Next, job satisfaction has a positive and significant effect on the work productivity of PT. IMS Madiun while working from home. Other results state that individual work characteristics and work styles have a positive and significant effect on work productivity through job satisfaction of employees of PT. IMS Madiun. Meanwhile, household characteristics have no significant positive effect on work productivity through job satisfaction of employees of PT. IMS*

**Keywords:** *Working From Home, Job Characteristics, Individual Work Style, Household Characteristics, Job Satisfaction, and Work Productivity*

---

**Abstrak:** Kepuasan dan produktivitas kerja karyawan saat bekerja dari rumah dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain karakteristik pekerjaan, gaya kerja individu, dan karakteristik rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, gaya kerja individu, dan karakteristik rumah tangga terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Selain itu untuk mengetahui pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan, gaya kerja individu, dan karakteristik rumah tangga terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di PT. INKA Multi Solusi Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun yang melaksanakan *work from home* berjumlah 104 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner via google form. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur atau *Path Analysis* dengan program IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan gaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah. Sedangkan karakteristik rumah tangga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah. Hasil lainnya menyatakan bahwa

---

karakteristik pekerjaan dan gaya kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun. Sedangkan karakteristik rumah tangga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. IMS.

**Kata Kunci : Bekerja Dari Rumah, Karakteristik Pekerjaan, Gaya Kerja Individu, Karakteristik Rumah Tangga, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja**

---

**Diajukan Desember; Disetujui Januari; Diterbitkan Maret 2022**

**Citation:** Satrio Nugroho, Rohmad & Hasanah, Karuniawati. (2022). Kepuasan dan Produktivitas Kerja Karyawan Saat Bekerja dari Rumah di PT. INKA Multi Solution Madiun. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 127-142. Doi.org/10.25273/capital.v4i1.



Copyright ©2021 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen  
Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

## **PENDAHULUAN**

Organisasi bisnis adalah organisasi yang menyediakan jasa atau barang kepada konsumen, disesuaikan kemampuan membayar barang atau jasa tersebut sesuai hukum pasar. Tujuan utama organisasi bisnis adalah memperoleh keuntungan. Dalam menjalankan segala aktivitas ataupun operasionalnya, perusahaan telah mengatur dan membuat sistem yang sedemikian rupa bagaimana perusahaan itu dapat beroperasi sehingga mencapai tujuan yang di inginkan. Pada umumnya karyawan menjalankan aktivitas atau mengoperasikan perusahaannya dari kantor. Karyawan dibagi menjadi beberapa bidang atau divisi disesuaikan dengan pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki. Para karyawan menempati ruangan mereka masing-masing di kantor bekerja menyelesaikan tugasnya dengan jam kerja yang sudah ditentukan. *Work from office* atau bekerja di kantor merupakan sebuah sistem kerja karyawan yang digunakan oleh mayoritas perusahaan.

Namun akhir-akhir ini ada yang berbeda, sejak Indonesia mengalami pandemi Covid-19. Adanya Pandemi Covid-19 berpengaruh pada berubahnya sistem kerja perusahaan yang dijalankan karyawan. Dalam rangka menekan penyebaran dan menanggulangi virus tersebut, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai macam-macam kebijakan. Seluruh kebijakan dari pemerintah Indonesia menasar ke segala elemen masyarakat termasuk perusahaan atau organisasi. Tidak terkecuali pada PT INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. Sejalan dengan anjuran dan kebijakan pemerintah dalam rangka menanggulangi pandemi Covid-19, PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun merubah sistem kerja karyawannya dengan mengeluarkan kebijakan

*work from home* (WFH). WFH adalah sebuah konsep kerja dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Mengikuti perkembangan saat ini, WFH adalah sebuah *trend* yang tumbuh menuju pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik (Perry-Smith & Blum, 2000).

Crosbie & Moore (2004) dalam tulisannya yang berjudul *work-life balance and working from home* menjelaskan bahwa bekerja dari rumah merupakan salah satu bentuk perwujudan dari inisiatif jam kerja yang fleksibel memberikan banyak pilihan kepada karyawan, tetapi harus ada proses, pedoman, dan kebijakan yang mengatur hal ini, sehingga bekerja dari rumah dapat memberikan banyak manfaat bagi karyawan. Dampak dari *system work from home* membuat jumlah karyawan di kantor berkurang secara signifikan sehingga kegiatan operasional perusahaan menjadi lebih lambat dan membuat karyawan yang berada di kantor mengalami kesulitan. Koordinasi dan komunikasi antar karyawan pun dapat terhambat karena tidak berkerja di satu tempat yang sama. Karyawan bekerja di rumah masing-masing dengan mengandalkan teknologi informasi dan komunikasi untuk saling berkomunikasi antar karyawan.

Tidak dipungkiri bahwa WFH akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dengan sistem kerja dan suasana tempat kerja yang berbeda tentunya kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing karyawan akan berbeda. Kepuasan kerja karyawan pasti akan berdampak pada produktivitas dari karyawan, berapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan karyawan dalam periode tertentu dengan kondisi WFH dengan komunikasi yang berjalan dengan tidak langsung, sehingga perusahaan tidak bisa memonitoring pekerjaan karyawan karena tempat bekerja yang berbeda-beda. Bekerja dari rumah juga menimbulkan kesan waktu yang fleksibel, adanya suasana rumah yang mengganggu konsentrasi bekerja, yang tentunya hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Selain sistem yang mengatur bagaimana karyawan bekerja, karakteristik pekerjaan juga menjadi alasan seorang karyawan puas terhadap hasil kerjanya. Faktor lain yang dapat berpengaruh pada kepuasan dan produktivitas kerja saat bekerja di rumah adalah gaya kerja karyawan. Berbagai macam karakteristik pekerjaan yang berbeda akan berpengaruh pada bagaimana gaya kerja karyawan PT.IMS bekerja di rumah. Gaya kerja merupakan sebuah konsep dan pola atas respon seorang pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat (M Feuerstein, 1996). Bekerja di rumah membuat gaya kerja karyawan berbeda ketika saat di kantor. Masing –masing karyawan memiliki gaya kerja

tersendiri. Dengan gaya kerja yang mereka pilih diharapkan mampu memberikan kepuasan pada diri mereka sendiri dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diinginkan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh pada kepuasan dan produktivitas kerja karyawan saat bekerja di rumah adalah bagaimana kondisi atau karakteristik rumah tangga masing-masing karyawan. Lingkungan kantor dan lingkungan rumah sudah jelas sangat berbeda. Karakteristik rumah tangga perlu diperhatikan agar kepuasan dan produktivitas kerja karyawan saat bekerja di rumah dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Baker et al., (2007) menyatakan bahwa gaya kerja individu dan karakteristik rumah tangga kurang berpengaruh pada kepuasan dan produktivitas kerja karyawan saat bekerja di rumah sehingga dapat dilakukan penelitian yang lebih lanjut. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Moslehpour et al., (2018) menyatakan bahwa gaya kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Umar (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya menyangkut bagaimana kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan. Menurut Smith dalam (Al-Zoubi, 2012) kepuasan kerja dapat menyebabkan turunnya biaya dengan mengurangi absensi, kesalahan tugas, dan tingkat keluar para karyawan. Setiap karyawan hendaknya memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya. Rasa puas karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang mencintai pekerjaannya (Spector, 1985). Robbins & Judge (2008 : 181) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah imbalan kerja, kondisi kerja, rekan kerja dan jenis pekerjaan.

### **Produktivitas Kerja**

Hasibuan (2011 : 88) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara *input* dan *output*, yang dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaan yang lebih baik. Pendapat lain menyatakan produktivitas kerja merupakan suatu penilaian terhadap setiap karyawan dalam menghasilkan jumlah *output* yang

dihasilkan. Produktivitas kerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja, waktu kerja, dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan (Rusli, 1991). Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja memiliki indikator kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Winarno (2005) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan ialah sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Mathis & Jackson (2006 : 194) sebuah pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting, yang dapat diterima positif oleh karyawan. Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan akan memberi kesempatan karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan timbal balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menyebabkan kebosanan (Luthans, 2006 : 118). Beberapa indikator dari karakteristik pekerjaan menurut Munandar (2001 : 357) dalam Moses et al (2014) adalah Keragaman keterampilan (*Skill variety*), Identitas diri atau identitas tugas (*Task identity*), Arti tugas atau signifikansi tugas (*Task significant*), otonomi dan umpan balik.

### **Gaya Kerja Individu**

Skehan (2002) gaya kerja terdiri atas serangkaian karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan pribadi. Masing-masing karyawan menyesuaikan gaya kerjanya dengan karakter pribadi mereka. Sedangkan Dawis & Lofquist (1984) mendefinisikan gaya kerja sebagai gambaran cara atau mode perilaku yang biasa dilakukan, berkaitan dengan kemampuan dan preferensi seseorang ketika bertindak dalam lingkungan. Baker et al (2007) mengemukakan bahwa gaya kerja individu memiliki beberapa indikator perencanaan yang lebih banyak, sedikit kesulitan berhenti bekerja, melakukan tugas yang berbeda, mengelompokkan aktivitas.

### **Karakteristik Rumah Tangga**

Silverston, (1994) menyatakan bahwa rumah tangga pribadi sejak lama telah menjadi unit ekonomi, sosial, dan budaya yang mandiri, menjadi bagian dari sistem transaksional (masyarakat) yang lebih luas. Adanya fleksibilitas tempat kerja dan

hubungannya dengan hasil keluarga, penting mempertimbangkan struktur rumah tangga dari orang tua yang bekerja karena tuntutan dan tanggung jawab keluarga dapat berbeda-beda disetiap struktur (Kim, 2018). Selain pasangan yang sama-sama berpenghasilan dengan memiliki anak, struktur rumah tangga lainnya ialah pasangan berpenghasilan tunggal, pasangan yang hidup bersama, dan lajang telah menjadi semakin umum. Namun mayoritas organisasi memperkenalkan kebijakan kehidupan kerja yang diperuntukkan terutama pada karyawan yang berkeluarga (Young, 1999). Baker et al (2007) mengemukakan indikator karakteristik lingkungan rumah tangga terdiri dari jumlah anggota keluarga, jumlah anak, dan anggota keluarga yang hadir di rumah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memungkinkan membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014 : 9). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. IMS yang melaksanakan *work from home* atau bekerja dari rumah berjumlah 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *metode non probability sampling atau non random sample* dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data di PT. IMS menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi 1**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	Sig
Karakteristik Pekerjaan	0,281	0,372	0,000
Gaya Kerja Individu	0,479	0,430	0,000
Karakteristik Rumah Tangga	0,020	0,033	0,646
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja			

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah 0,372. Nilai *path* (jalur)

pengaruh langsung variabel gaya kerja individu terhadap kepuasan kerja adalah 0,430. Sedangkan nilai *path* (jalur) variabel karakteristik rumah tangga terhadap kepuasan kerja adalah 0,033. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai 0,281 (positif) dan nilai Sig 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian variabel gaya kerja individu bernilai 0,479 (positif) dengan nilai Sig 0,00 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel karakteristik rumah tangga memiliki nilai 0,020 (positif) dan nilai Sig nya 0,646 lebih besar dari 0,05 yang dapat diartikan variabel karakteristik rumah tangga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi 2**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	Sig
Karakteristik Pekerjaan	0,290	0,313	0,001
Gaya Kerja Individu	0,290	0,212	0,032
Karakteristik Rumah Tangga	-0,016	-0,022	0,771
Kepuasan Kerja	0,326	0,256	0,013
Dependent Variabel: Produktivitas Kerja			

Tabel tersebut menunjukkan nilai *path* pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dari masing-masing variabel adalah karakteristik pekerjaan (0,313), gaya kerja individu (0,212), karakteristik rumah tangga (-0,22), dan kepuasan kerja (0,256). Variable karakteristik pekerjaan bernilai 0,290 (positif) dan nilai Sig adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang dapat diartikan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel gaya kerja individu memiliki nilai 0,290 (positif) dan nilai Sig adalah 0,032 lebih kecil dari 0,05 berarti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian variabel karakteristik rumah tangga memiliki nilai -0,16 (negatif) dan nilai Sig 0,771 lebih besar dari pada 0,05, dapat dinyatakan karakteristik rumah tangga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai variabel kepuasan kerja 0,326 (positif) dan nilai Sig sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 3. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
$pX_1Z$	0,372	0,372	
$pX_2Z$	0,430	0,430	
$pX_3Z$	0,033	0,033	
$pX_1Y$	0,313	0,313	
$pX_2Y$	0,212	0,212	
$pX_3Y$	-0,022	-0,022	
$pZY$	0,256	0,256	
$pX_1Z \times pZY$			$0,372 \times 0,256 = 0,095$
$pX_2Z \times pZY$			$0,430 \times 0,256 = 0,110$
$pX_3Z \times pZY$			$0,033 \times 0,256 = 0,008$
$e1$ $\sqrt{(1 - 0,490)}$	0,510		
$e2$ $\sqrt{(1 - 0,442)}$	0,558		

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah**

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari rumah. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh pada kepuasan kerja. Semakin sesuainya karakteristik pekerjaan yang dapat dikerjakan di rumah maka kepuasan akan meningkat. Karyawan tidak merasa kesulitan melakukan pekerjaannya di rumah. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun bekerja dari rumah. Kesesuaian pekerjaan menimbulkan rasa puas yang dirasakan oleh para karyawan. Selain itu keterampilan atau keahlian yang karyawan miliki membuat mereka mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan mendapat waktu yang lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan mereka diberi kebebasan menentukan jadwal kerja mereka. Karakteristik pekerjaan didukung oleh kondisi kerja saat bekerja di rumah. Meskipun bekerja dari rumah karyawan dapat dengan mudah memperoleh informasi-informasi terkait pekerjaan. Hal-hal tersebut menimbulkan kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun.



### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah**

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari rumah. Karakteristik pekerjaan yang sesuai memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya saat bekerja dari rumah. Semakin sesuai karakteristik pekerjaan maka pekerjaan akan lebih efektif dan efisien. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan keahlian yang karyawan yang memiliki membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan. Informasi-informasi mengenai pekerjaan yang didapatkan semakin mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di rumah berpengaruh pada operasional perusahaan dan rekan kerja yang lain sehingga membuat karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Produktivitas karyawan tetap terjaga walaupun bekerja dari rumah.

### **Pengaruh gaya kerja individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja di rumah.**

Gaya kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari rumah. Gaya kerja disesuaikan dengan pekerjaan atau tugas yang mereka dapatkan. Karyawan mampu mengelompokkan aktivitas mereka, memisahkan pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor dan dengan waktu yang lebih fleksibel karyawan bebas menyusun jadwal saat mereka bekerja di rumah. Meskipun bekerja dari rumah karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Gaya kerja yang tepat akan berdampak positif pada diri mereka sendiri.

### **Pengaruh gaya kerja individu terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja di rumah**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian menunjukkan bahwa gaya kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari di rumah. Karyawan dapat membagi waktunya, menyelesaikan pekerjaan kantor mereka terlebih dahulu sebelum pekerjaan

rumah dan tidak menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan mereka. Waktu bekerja di rumah telah dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Setelah menyelesaikan pekerjaan karyawan terlebih dahulu mengecek kembali pekerjaannya memastikan bahwa pekerjaannya terselesaikan dengan baik. Gaya kerja yang disiplin seperti itulah membuat produktivitas kerja mereka tetap terjaga.

### **Pengaruh karakteristik rumah tangga terhadap kepuasan kerja karyawan PT.IMS Madiun saat bekerja di rumah**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik rumah tangga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari rumah. Setiap karyawan memiliki karakteristik rumah tangga yang berbeda-beda. Beberapa karyawan tinggal sendiri, beberapa karyawan tinggal bersama keluarga mereka, dan beberapa karyawan telah memiliki anak. Dengan ada atau tidaknya keberadaan anggota keluarga lain karyawan masih dapat bekerja di rumah. Karyawan masih dapat merasakan kepuasan ketika mereka bekerja dari rumah. Di rumah karyawan memiliki ruang kerja pribadi, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Kehadiran anggota keluarga lain tidak mempengaruhi karyawan tersebut bekerja. Karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun mampu membagi perannya sebagai anggota keluarga dan sebagai karyawan. Anggota keluarga mengerti dan memahami bahwa mereka sedang bekerja meskipun saat di rumah karena situasi pandemi.

### **Pengaruh karakteristik rumah tangga terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja di rumah**

Hasil pengujian hipotesis menyatakan hipotesis ditolak. Hal tersebut berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa karakteristik rumah tangga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari rumah. Kondisi masing-masing rumah tangga karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun bukan menjadi penghalang setiap karyawan dalam bekerja dari rumah. Kehadiran anggota keluarga tidak menjadi penghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan tetap bersemangat dalam bekerja memenuhi tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kewajiban sebagai karyawan dan kewajiban sebagai anggota rumah tangga dapat dipisahkan. Karyawan bekerja secara profesional menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Dengan waktu yang ada dapat dimaksimalkan oleh karyawan. Meskipun bekerja dari rumah hasil pekerjaan karyawan tetap baik dan sesuai mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.IMS Madiun saat bekerja di rumah.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun saat bekerja dari rumah. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Semakin puas karyawan maka karyawan akan semakin produktif. Karyawan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka sehingga dapat dikerjakan meskipun bekerja dari rumah. Adanya ruang kerja pribadi rumah, membuat karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja. PT. INKA Multi Solusi Madiun memberikan kompensasi kompensasi dan *reward* bagi karyawan yang bekerja dari rumah dan mampu memenuhi target dari perusahaan. Masing-masing karyawan saling mendukung satu sama lain. Walaupun bekerja dari rumah karyawan tetap dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi-kondisi tersebut menimbulkan rasa puas pada karyawan. Kepuasan membuat hasil kerja karyawan meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Kemampuan dan keahlian karyawan dapat digunakan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dari rumah sehingga karyawan tidak merasa kesulitan bekerja dari rumah. Waktu yang lebih fleksibel saat bekerja dari rumah memberikan kebebasan karyawan untuk membuat dan menentukan jadwal penyelesaian tugas mereka sendiri. Dengan kemajuan teknologi, komunikasi antar rekan kerja tetap dapat

dilakukan sehingga informasi-informasi terkait pekerjaan mudah untuk didapat. Kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan konsep bekerja dari rumah menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Semakin kepuasan kerja meningkat semakin produktif karyawan tersebut.

### **Pengaruh gaya kerja individu terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Karyawan mampu membagi waktunya memisahkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah. Pekerjaan kantor terlebih dahulu dikerjakan hingga selesai kemudian berlanjut ke pekerjaan rumah. Karyawan bersemangat menjalani konsep bekerja dari rumah. Mereka mendapat waktu yang lebih fleksibel dan mampu memaksimalkan manfaat yang didapat. Gaya kerja tersebutlah yang memberikan dampak positif pada masing-masing karyawan. Salah satu dampak positif ialah karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan telah menyesuaikan gaya kerjanya masing-masing dan memperoleh kepuasan kerja. Melalui gaya kerja yang disiplin karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan mendapat imbalan jika mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi target perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terjaga.

### **Pengaruh karakteristik rumah tangga terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah**

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa karakteristik rumah tangga berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Kondisi rumah tangga tidak menjadi penghalang karyawan dalam bekerja dari rumah. Karyawan tetap melaksanakan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya. Kehadiran anggota keluarga lain tidak menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan memiliki ruang kerja sendiri sehingga tetap dapat berkonsentrasi saat bekerja. Bagaimanapun kondisi keadaan

rumah karyawan tetap merasakan kepuasan kerja. Karyawan mampu membagi peran mereka sebagai anggota keluarga dan sebagai seorang karyawan. Karyawan tetap produktif karena menyelesaikan pekerjaan sudah menjadi tanggung jawab mereka.

## SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pada dasarnya sistem bekerja dari rumah maupun dari kantor tidak menjadi masalah untuk karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian bahwa karakteristik rumah tangga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah. Di sisi lain juga karakteristik rumah tangga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IMS Madiun saat bekerja dari rumah.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Zoubi, M. T. (2012). The Shape Of Relationship Between Salary and Job Satisfaction : A Field Study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 7(3), 1–12.
2. Avery, G. C., & Baker, E. (2002). Reframing the infomated household-workplace. *Information and Organization*, 12(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/S1471-7727\(01\)00013-6](https://doi.org/10.1016/S1471-7727(01)00013-6)
3. Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. (2007). RESEARCH AND PRACTICE Professionals Work From Home. *Research and Practice in Human Resource Management*, 15. <https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/6434/1/2007000202.pdf>
4. Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*, 8(2), 143–157.
5. Baruch, Y. (2000). Baruch-2000-New\_Technology,\_Work\_and\_Employment Qualis A1 muito importante. *New Technology, Work and Employment (Print)*, 15(1), 34-49//.
6. Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
7. Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
8. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. University of Minnesota Press.
9. Dipboye, R. ., Smith, C. ., & Howell, W. . (1994). *Understanding Industrial and Organizational Behavior*. Winston Inc.
10. Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi Keli). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Feuerstein, M. (1996). *Workstyle: definition, empirical support, and implications for*

- preventions, evaluation, and rehabilitation of occupational upper-extremity disorders. In: Moon S, Sauter S, eds. Beyond Biomechanics: Psychosocial Aspects of Musculoskeletal Disorders in Offi* (Taylor & Francis (eds.); 11th ed.).
12. Feuerstein, Michael, & Nicholas, R. A. (2006). Development of a short form of the Workstyle measure. *Occupational Medicine*, 56(2), 94–99. <https://doi.org/10.1093/occmmed/kqi197>
  13. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
  14. Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
  15. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
  16. Hidayat. (1986, November). Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil. *Prisma*, 12.
  17. Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi* (Jakarta). PT Raja Grafindo Persada.
  18. Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(2), 62–75. <https://doi.org/10.31219/osf.io/cxtqk>
  19. Kim, J. (2018). Workplace Flexibility and Parent–Child Interactions Among Working Parents in the U.S. In *Social Indicators Research* (Vol. 151, Issue 2). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2032-y>
  20. Krasulja, N., Vasiljevic-Blagojevic, M., & Radojevic, I. (2015). Working from home as alternative for acheving work-life balance. *Ekonomika*, 61(2), 131–142. <https://doi.org/10.5937/ekonomika1502131k>
  21. Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi* (R. Widyaningrum (ed.)). Salemba Humanika.
  22. Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(February 2005), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
  23. Lin, S., & Lin, J. S. (2011). Impacts of coworkers relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396–3409. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1558>
  24. Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (P. Shekar & A. Y. Vivin (eds.); 10th ed.). Andi.
  25. Mathis, & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
  26. Mihut, L. (1989). *Manajemen Diri dan Kreativitas* (Dacia (ed.)).
  27. Morgeson, F. ., & Campion, M. . (2003). *Handbook of Psychology : Industrial and Organizational Psychology* (W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. B. Weiner (eds.)). John Wiley & Sons, Inc.
  28. Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 82997.
  29. Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and

- satisfied employees. *Sustainability* (Switzerland), 11(1).  
<https://doi.org/10.3390/su11010125>
30. Narottama, I., & Surya, I. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 4, Issue 12).
  31. Otmo. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja* (3rd ed.). Penerbitan STIE YKPN.
  32. Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
  33. Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43(5), 1107–1117. <https://doi.org/10.5465/1556339>
  34. Pitasari, N., & Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Internasional*, 07, 20–24.
  35. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
  36. Rusli, S. (1991). *Produktivitas*. Angkasa.
  37. Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
  38. Silverston, R. (1994). *Television and Everyday Life*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029336-6>
  39. Skehan, O. (2002). *Alternative Work Styles - The Benefits of Telecommuting to the Employer*. [http://hr.monster.ie/articles/alt\\_styles/](http://hr.monster.ie/articles/alt_styles/)
  40. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
  41. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
  42. Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3513–3522. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21624>
  43. Supit, C., Pelleng, F., & Kalangi, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Â Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.35797/jab.5.1.2017.15012>
  44. Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
  45. Tamaka, N. C., Lengkong, V. P. ., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3138–3147. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17457>
  46. Umar. (2013). *Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

47. Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
48. Winarno. (2005). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Terhadap Dosen Universitas Swasta Di Kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Buletin Ekonomi*, 3(3).
49. Young, B. M. B. (1999). *Work-Family Backlash : Begging the Question , What ' s Fair ?* 32–46.