

**PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)**

Ivan Prayoga Eka Putra, Suryani Maryam, UPN Veteran Jakarta
Ivan.prayoga@upnvj.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Fenomena yang diambil terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT Ciputra Balai Property. Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Teleworking*, Motivasi Bekerja, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada studi kasus PT Ciputra Balai Property. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT Ciputra Balai Property pada bagian Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting sebanyak 170 responden. Sampel pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 120 orang yang dipilih melalui teknik *probability* sampling atau teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi tiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih jadi sampel. Data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu menggunakan aplikasi SmartPLS.

Kata Kunci: *Teleworking*, Motivasi Bekerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is the result of a person's work in quality and quantity in accordance with predetermined standards based on the responsibilities given. The phenomenon taken is a decrease in employee performance at PT Ciputra Balai Property. This research is a quantitative study with the aim of analyzing and proving the effect of Teleworking, Work Motivation, and Employee Engagement on Employee Performance in the case study of PT Ciputra Balai Property. This study used a population of PT Ciputra Balai Property employees in the Business Development, Marketing, HRD, and Finance & Accounting sections of 170 respondents. The sample in this study used 120 respondents who were selected through a probability sampling technique or a sampling technique that provides equal opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. The data in this study were obtained from distributing questionnaires which would be analyzed using the Partial Least Square (PLS) method and assisted by using the SmartPLS application.

Key Words: *Teleworking, Work Motivation, Employee Engagement, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesuksesan masa depan suatu perusahaan bergantung kepada keterampilan yang dimiliki masing – masing dari sumber daya manusia. Perusahaan harus bisa mengelola setiap Sumber Daya Manusia yang ada dengan memperhatikan setiap kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan agar tujuan perusahaan tercapai. Keterampilan yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Pada organisasi pemerintah ataupun swasta, sumber daya manusia (SDM) merupakan perangkat yang tak terpisahkan. Pada perusahaan yang aktif akan memperlakukan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan terus berkembang. Dalam proses penelitian yang penulis lakukan, penulis melakukan wawancara dengan HRD PT Ciputra Balai Property, penulis mendapatkan informasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Ciputra Balai Property

Tahun	Jumlah Karyawan	Bagian	Nilai Kinerja	Target
2019	174	Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting	89,5	100
2020	172	Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting	86,3	100
2021	170	Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting	83,7	100

Sumber: *HRD Ciputra Balai Property 2022*

Dari tabel tersebut, penulis menyimpulkan adanya penurunan nilai kinerja karyawan rata – rata pertahun, dimana pada tahun 2019 rata – rata nilai kinerja karyawan yang diperoleh 89,5% dari target yang dicapai yaitu 100. Pada tahun berikutnya mengalami penurunan nilai kinerja menjadi 86,3%. Dan ditahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 83,7%.

Keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat dan dedikasi untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Nabila & Ratnawati, 2020 hlm.5). Jika suatu organisasi tidak memiliki karyawan yang berkomitmen untuk organisasi dan memiliki keterikatan dengan perusahaan tempatnya bekerja maka akan menemui kesulitan dalam implementasi dan eksekusi strategi kerja serta manajemen perubahan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, mau menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya (Sari et al., 2020 hlm.7). Hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Maka dapat dikatakan, keterikatan kerja karyawan dapat memberikan perubahan bagi individu, tim dan organisasi. Berikut ini merupakan tabel jumlah karyawan yang mendapat SP (Surat Peringatan) yang didapat dari PT Ciputra Balai Property.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan yang mendapat SP (Surat Peringatan) 3 Tahun Terakhir pada PT Ciputra Balai Property

Tahun	Total Jumlah Karyawan	Bagian	Jumlah Karyawan Mendapat SP
2019	174	Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting	17
2020	172	Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting	20
2021	170	Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting	29

Sumber: *HRD Ciputra Balai Property 2022*

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir jumlah karyawan yang mendapat SP mengalami kenaikan, dimana pada tahun 2019 jumlah karyawan yang sudah mendapat SP sebanyak 17 orang. Pada tahun 2020 naik

menjadi 20 karyawan. Dan pada tahun yang ketiga sejumlah 29 orang sudah mendapatkan SP atas perilaku yang sudah mereka perbuat.

PT Ciputra Property merupakan perusahaan properti yang didirikan pada tanggal 22 Desember 1994 di Jakarta dengan nama PT Citraland Property, kemudian berganti nama menjadi PT Ciputra Property pada tanggal 5 Maret 1997. Perusahaan ini berkomitmen dan berdedikasi untuk menjadi di garis terdepan dan terbaik dalam mengembangkan perumahan pusat kota yang tidak hanya nyaman, aman, berkelas dan inovatif, tetapi juga mematuhi etika dan kode etik. Hal ini sejalan dengan prinsip perusahaan untuk terus memberikan kontribusi kepada masyarakat melalui pengelolaan yang bertanggung jawab dan layak lingkungan. Dibalik keberhasilan PT Ciputra Property terdapat permasalahan yang saya temukan dalam proses penelitian. Terdapat penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir

Berdasarkan kajian literatur, terdapat gap penelitian terhadap variabel-variabel: teleworking, motivasi bekerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian menemukan bahwa teleworking meningkatkan produktivitas karena dimungkinkannya dapat bekerja jauh dari kantor, sehingga menghindari gangguan rekan kerja (Thulin et al., 2019 hlm.22). Namun, penelitian lain mengidentifikasi bahwa teleworking tidak meningkatkan produktivitas atau kepuasan kerja karena gangguan keluarga dan isolasi sosial (Jackson & Fransman, 2018 hlm.12). Menurut Wardaningsih (2022, hlm.49) dalam penelitiannya, motivasi bekerja dan keterikatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kinerja karyawan. Sedangkan, dalam penelitian lain mengidentifikasi bahwa motivasi bekerja dan keterikatan karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nabila, 2020 hlm. 105)

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara teleworking terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Balai Property.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara motivasi bekerja terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Balai Property.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Balai Property.

Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan penulis dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Memberi pembaca dan peneliti wawasan tambahan tentang teleworking, motivasi bekerja dan keterikatan karyawan, serta semua aspek yang relevan. Hal yang sama berlaku untuk kinerja karyawan dan semua aspeknya. Kajian penelitian ini juga dapat digunakan sebagai literatur dalam manajemen sumber daya manusia dari perspektif akademis khususnya dalam bidang teleworking, motivasi bekerja dan keterikatan karyawan tersebut.

2. Praktis

Diharapkan dapat dijadikan acuan bagi perusahaan atau organisasi untuk menggali dan mengelola teleworking, motivasi bekerja dan keterikatan karyawan sehingga mencapai kinerja karyawan. Selain itu, dapat membantu organisasi mempertahankan sumber daya yang diproyeksikan, membuat perusahaan lebih loyal dan lebih baik dalam memajukan perusahaan serta tujuan yang direncanakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Bukit dkk., (2018, hlm.24) kinerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang mengandung makna tentang keberhasilan atas pencapaian kegiatan kerja yang sudah dilakukan setiap organisasi dan bagaimana sumber daya secara efisien dan efektif telah dikelola, kesuksesan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kemudian menurut Sinambela, L., P (2018, hlm15) kinerja adalah besaran keberhasilan setiap individu atau organisasi ketika melakukan pekerjaan. Kinerja dapat dilihat dari empat elemen dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Menurut Indrasari (2019, hlm.45) ada tiga pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian

Teleworking

Menurut Ollo-López (2021, hlm.16) *teleworking* merupakan perubahan model di mana karyawan bekerja dari jarak jauh dan berinteraksi dengan kolega mereka melalui telepon, email, atau konferensi video. Bekerja dari jarak jauh melibatkan karyawan yang melakukan tugas sehari-hari mereka dari lokasi selain kantor, seperti kantor pusat atau kedai kopi.

Menurut Mihalca (2021, hlm.23), teleworking mencakup pada berbagai indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja yang Meningkatkan
2. Kenyamanan Karyawan
3. Fokus Pekerjaan

Motivasi Bekerja

Motivasi dapat diartikan sebagai acuan dan harapan serta tenaga yang muncul dari seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu terhadap pekerjaannya (Bernardus, 2020 hlm.29). Karyawan yang bersemangat akan merasa lebih mapan, bugar, dan dinamis secara konsisten di tempat kerja karena mereka memiliki motivasi. Hadari & Nawawi (2017, hlm.44) berpendapat bahwa motivasi mengandung arti suatu keadaan yang mendorong atau membuat seseorang melakukan suatu Gerakan.

Menurut Pandi Afandi (2016, hlm.47) terdapat 3 hal yang menjadi indikator dalam motivasi kerja seorang karyawan, antara lain:

1. Balas Jasa
2. Kondisi Kerja
3. Fasilitas Kerja

Ketertarikan Karyawan

Mengelola sumber daya manusia secara efektif dianggap sebagai elemen penting yang membantu organisasi untuk meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang akan berkontribusi pada kinerja organisasi (Maryam, 2021 hlm.254). Keterikatan Karyawan menjadi suatu keunggulan dalam memberi motivasi bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Rasool (2021, hlm.39) Keterikatan Karyawan merupakan suatu aspek yang sangat sulit untuk dipisahkan dengan kinerja karyawan, yang mana karyawan merupakan system yang dapat menjalankan perusahaan.

Menurut Schaufeli dalam Fauziridwan dkk. (2018, hlm.35) keterikatan karyawan terdapat 3 indikator, yaitu:

1. Ketertarikan Fisik
2. Ketertarikan Afektif
3. Ketertarikan Sosial

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja ialah sebuah aktivitas kerja dan memperbaikinya sesuai hasil yang diharapkan. Kinerja tidak langsung dapat dikatakan baik, hasil kinerja perlu dikaji berdasarkan proses kerja yang telah dilakukan, apabila tidak melanggar norma hukum dan sosial yang berlaku, kinerja dikatakan relevan atau dalam kategori yang baik.
- b. *Teleworking* (X1)
Teleworking teleworking merupakan perubahan model di mana karyawan bekerja dari jarak jauh dan berinteraksi dengan kolega mereka melalui telepon, emai, atau konferensi video. Bekerja dari jarak jauh melibatkan karyawan yang melakukan tugas sehari-hari mereka dari lokasi selain kantor, seperti kantor pusat atau kedai kopi.
- c. Motivasi Bekerja (X2)
Motrivasi adalah suatu siklus yang bermula dari suatu definisi fisiologis atau mental atau suatu interaksi yang dimulai dari suatu kebutuhan yang memacu perilaku atau suatu motivasi yang ditampilkan untuk mencapai suatu tujuan.
- d. Ketertarikan Karyawan
Ketertarikan karyawan merupakan suatu aspek yang sangat sulit untuk dipisahkan dengan kinerja karyawan, yang mana karyawan merupakan system yang dapat menjalankan perusahaan. Menurut Hussainy (2020, hlm.20) employee engagement merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan strategis dengan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) di setiap jabatan.

Tabel 3. Pengukuran Variabel

Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran	Butiran Pertanyaan	Jumlah
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Likert	1,3	3
	Kuantitas Kerja	Likert	4,5,6,7	4
	Ketepatan Waktu	Likert	8,9,10	3
Teleworking (X1)	Produktivitas	Likert	11,12,13,14	4
	Faktor Sikap	Likert	15,16,17	3
	Gangguan	Likert	18,19,20	3
Motivasi Bekerja (X2)	Balas Jasa	Likert	21,22,23,24	4
	Kondisi Kerja	Likert	25,26,27,28	4
	Fasilitas Kerja	Likert	29,30,31,32	4
Keterikatan Karyawan (X3)	Keterikatan Fisik	Likert	33,34,35	3
	Keterikatan Afektif	Likert	36,37,38	3
	Keterikatan Sosial	Likert	39,40	2

Sumber: Data diolah (2022)

Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hlm.80), populasi adalah wilayah generalisasi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang ada adalah seluruh karyawan tetap PT Ciputra Balai Property pada bagian Business Development, Marketing, HRD, dan *Finance & Accounting* sebanyak 170 responden.

Sampel

Menentukan minimal sampel yang dibutuhkan jika jumlah populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus Slovin dengan asumsi tingkat kesalahan pengambilan sampel ditolerir adalah sebesar 5%. (Umar, 2008 hlm.66). Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05 maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}n &= 170 \\ &1+170*0.052 \\ &=119,2\end{aligned}$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 120 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk meneliti Jenis yang dipakai dalam melakukan penelitian adalah penelitian kuantitatif, dan jenis data yang dipilih adalah data primer.

Pengumpulan Data

Hasil dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 120 reponden yang telah berpatisipasi dalam mengisi kuesioner tersebut merupakan cara dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Cara dalam mengumpulkan responden untuk mengisi google form yang telah dibuat peneliti adalah dengan menyebarkan kuesionernya di platform media sosial seperti *Instagram, line, Whatsapp*, dll. Kemudian hasil ini diukur dengan skala *likert*.

Teknik Analisis Data

Setelah data dari seluruh responden berhasil terkumpul, selanjutnya peneliti akan melakukan pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Teknik Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2017, hlm.35) mendefinisikan analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Tabel 4. Nilai Loading Factor

No	Interval Rata-Rata Skor	Kategori
1	1.00 – 1.80	Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah
2	>1.80 – 2.60	Tidak Baik/Rendah
3	>2.60 – 3.40	Cukup Baik
4	>3.40 – 4.20	Baik/Tinggi
5	>4.20 – 5.00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah

Teknik Analisis Verifikatif

Menurut (Sugiyono, 2017 hlm.137), penelitian verifikatif untuk menguji kebenaran data yang didapat dari lapangan yang sudah dikumpulkan. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari lapangan yang bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh teleworking, motivasi bekerja, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan dari PT Ciputra Balai Property. Analisis

verifikatif, digunakan untuk mengukur data kuantitatif dan pengujian Hipotesis yaitu dengan partial least square (PLS) untuk menjawab hipotesis.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuisioner penelitian (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini digunakan uji validitas konvergen dan diskriminan. Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut tentang uji validitas ini:

1. *Convergent Validity*

Pada uji validitas konvergen, peneliti melihat setiap loading factor berdasarkan pada indikator yang digunakan. Jika hasil loading factor menunjukkan angka $> 0,7$ maka dinyatakan valid dan dapat digunakan, apabila $> 0,5$ maka dinyatakan cukup atau dapat diterima (Ghozali, 2014)

2. *Discriminant Validity*

Selanjutnya uji validitas diskriminan, dengan menggunakan nilai AVE (Average Variance Extracted) jika nilai $> 0,5$ maka dinyatakan valid dan jika $< 0,5$ dinyatakan belum valid (Ghozali, 2014)

Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha dan *Composite Reliability* dapat digunakan untuk mengukur ketergantungan, dan nilai reliabel diperoleh ketika nilai mencapai lebih dari 0,70

Uji R Square

Uji R Square digunakan untuk menentukan kapasitas model perubahan variabel dependen. Nilai dalam tes R Square ini berkisar dari 0 hingga 1. jika nilainya Semakin dekat hasilnya dengan 1 semakin baik nilainya, semakin dekat ke 0 semakin rendah. Nilai yang semakin baik atau mendekati 1 berarti model tersebut dapat memberikan interpretasi yang diinginkan, jika nilainya rendah atau mendekati 0, maka Model gagal memberikan penjelasan yang diperlukan dalam menafsirkan perubahan variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t atau uji parsial yang dilakukan pada variabel bebas kepada variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh dari variabel bebas kepada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Ciputra Balai Property (PBAS) yang memiliki kantor pusat di Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Didirikan pada tanggal 22 Oktober 1981 oleh Dr. (HC) Ir. Ciputra dengan nama PT Citra Habitat Indonesia, PT Ciputra Balai Property kini menjadi salah satu perusahaan properti terkemuka dan terdiversifikasi di Indonesia. Perusahaan ini berkomitmen dan berdedikasi untuk menjadi di garis terdepan dan terbaik dalam mengembangkan perumahan

pusat kota yang tidak hanya nyaman, aman, berkelas dan inovatif, tetapi juga mematuhi etika dan kode etik. Hal ini sejalan dengan prinsip perusahaan untuk terus memberikan kontribusi kepada masyarakat melalui pengelolaan yang bertanggung jawab dan layak lingkungan.

Deskripsi Data Penelitian
Deskripsi Data Responden

Tabel 5. Karakteristik data responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	57	47.5
Perempuan	63	52.5
Total	120	100.0

Sumber: Hasil Output Google Form

Tabel 6. Karakteristik data responden berdasarkan usia

Usia	Frequency	Percent
20-30 Tahun	43	35.8
31-40 Tahun	65	54.2
41-50 Tahun	11	9.2
>50 Tahun	1	0.8
Total	120	100.0

Sumber: Hasil Output Google Form

Tabel 7. Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA/Sederajat	18	15.0
Diploma/D3	1	0.8
Sarjana/S1	63	52.5
Magister/S2	38	31.7
Total	120	100.0

Sumber: Hasil Output Google Form

Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frequency	Percent
1-3 Tahun	11	9.2
4-6 Tahun	32	26.7
7-9 Tahun	25	20.8
10-12 Tahun	32	26.7
>12 Tahun	20	16.7
Total	120	100.0

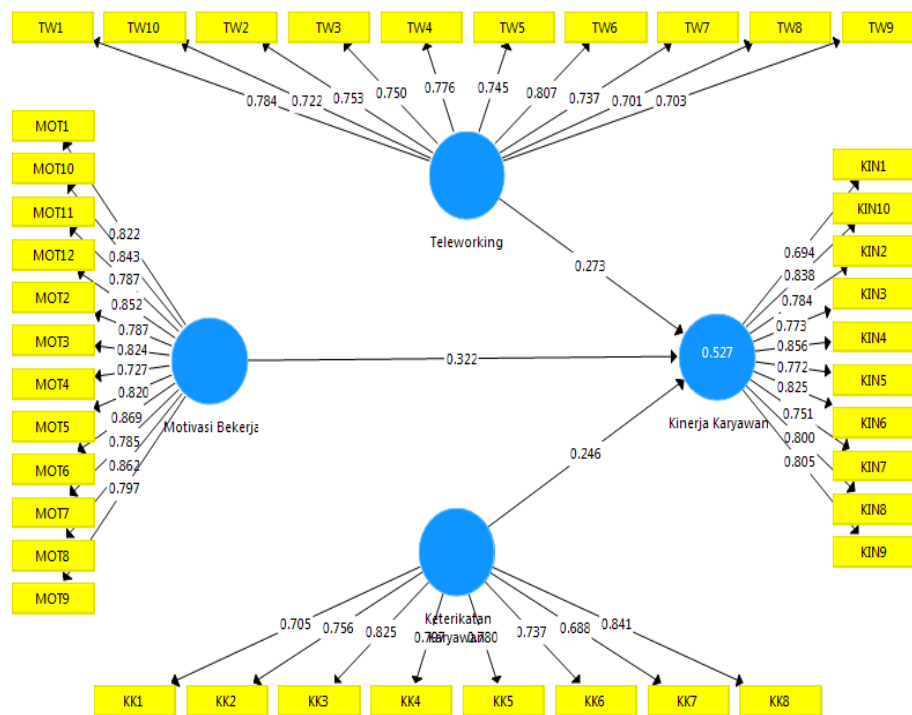
Sumber: Hasil Output Google Form

Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif meliputi data terkait profil responden dan persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian. Dalam hal ini variabel yang ada dalam penelitian ini adalah teleworking, motivasi bekerja, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan. Total data yang diperoleh selama penelitian adalah 120 sampel yang diambil secara keseluruhan berdasarkan perolehan data.

Analisis Data Model Pengukuran

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Data diolah (2022)

Uji Validitas

Convergent Validity

Tabel 9. Loading Factor

	Teleworking	Motivasi Bekerja	Keterikatan Karyawan	Kinerja Karyawan
TW1	0,784	0,409	0,542	0,482
TW2	0,753	0,443	0,513	0,454
TW3	0,750	0,497	0,495	0,494
TW4	0,776	0,476	0,495	0,463
TW5	0,745	0,478	0,506	0,431
TW6	0,807	0,434	0,522	0,432
TW7	0,737	0,443	0,411	0,515

	Teleworking	Motivasi Bekerja	Keterikatan Karyawan	Kinerja Karyawan
TW8	0,701	0,415	0,429	0,430
TW9	0,703	0,430	0,445	0,370
TW10	0,722	0,336	0,366	0,503
MOT1	0,569	0,822	0,566	0,569
MOT2	0,498	0,787	0,467	0,565
MOT3	0,542	0,824	0,508	0,580
MOT4	0,518	0,727	0,499	0,486
MOT5	0,453	0,820	0,519	0,481
MOT6	0,463	0,869	0,540	0,556
MOT7	0,404	0,785	0,502	0,471
MOT8	0,454	0,862	0,537	0,498
MOT9	0,392	0,797	0,468	0,481
MOT10	0,511	0,843	0,535	0,566
MOT11	0,365	0,787	0,441	0,431
MOT12	0,478	0,852	0,583	0,498
KK1	0,524	0,473	0,705	0,508
KK2	0,488	0,419	0,756	0,451
KK3	0,602	0,520	0,825	0,594
KK4	0,469	0,516	0,797	0,441
KK5	0,358	0,467	0,780	0,489
KK6	0,362	0,552	0,737	0,425
KK7	0,553	0,448	0,688	0,363
KK8	0,498	0,487	0,841	0,494
KIN1	0,581	0,418	0,460	0,694
KIN2	0,358	0,452	0,451	0,784
KIN3	0,330	0,480	0,443	0,773
KIN4	0,609	0,508	0,560	0,856
KIN5	0,375	0,450	0,460	0,772
KIN6	0,551	0,532	0,523	0,825
KIN7	0,416	0,543	0,428	0,751
KIN8	0,551	0,483	0,470	0,800
KIN9	0,518	0,527	0,531	0,805
KIN10	0,509	0,617	0,559	0,838

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data yang dihasilkan tabel di atas, semua indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Namun ternyata masih ada sebuah indikator dengan nilai outer loading kurang dari 0,7. Menurut Chin, seperti dikutip Imam Ghozali, nilai outer loading 0,5 – 0,6 sudah bisa untuk menyatakan bahwa nilai tersebut sudah memenuhi syarat validitas konvergen.

Karena data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya kurang dari 0,5 maka semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji R Square

Tabel 10. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan	0,527	0,515

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa total pengaruh dari teleworking, motivasi bekerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,527 atau 52,7%. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh ktiga variabel ini sebesar 52,7% dan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

Uji T Statistik

Tabel 8. Uji T Statistik

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Teleworking -> Kinerja karyawan	0.273	2.872	0.004
Motivasi bekerja -> Kinerja karyawan	0.322	3.033	0.003
Keterikatan karyawan -> Kinerja karyawan	0.246	2.500	0.013

Sumber: Data diolah (2022)

PEMBAHASAN

Pengaruh *Teleworking* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini teleworking berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan nilai t-statistics 2,872 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel (1,96), dapat diartikan bahwa teleworking memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai original sample (O) sebesar 0,273, dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi teleworking terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 27,3%, dan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,004 < 0,05$, dapat diartikan bahwa teleworking berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil tersebut bahwa H1 dapat diterima, variabel teleworking berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif terbesar pada variabel teleworking ini terdapat pada pernyataan “saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan” yang artinya para karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang baik dan cukup untuk menyelesaikan segala jenis pekerjaan disemua kondisi. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, sejumlah 52,5% karyawan mempunyai tingkat pendidikan sarjana yang artinya mereka mempunyai kemampuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan di luar kantor.

Kemudian terdapat hasil terendah pada pernyataan “bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” yang artinya karyawan masih belum secara menyeluruh untuk bekerja lebih baik dari rumah. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, sebanyak 12% usia 41-50 tahun keatas, banyak karyawan yang sudah mempunyai keluarga dan banyak halangan yang terjadi ketika seseorang diharuskan untuk bekerja secara teleworking terlebih untuk karyawan yang sudah tidak lagi muda dan mempunyai keluarga. Gangguan seperti suara keramaian dan gangguan dari anak menjadi faktor penghambat untuk karyawan bekerja dengan baik secara menyeluruh.

Pengaruh Motivasi Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini motivasi bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan nilai t-statistics 3,033 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel (1,96), dapat diartikan bahwa motivasi bekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai original sample (O) sebesar 0,322, dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi motivasi bekerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 32,2%, dan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,003 < 0,05$, dapat diartikan bahwa motivasi bekerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil tersebut bahwa H1 dapat diterima, variabel motivasi bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif terbesar pada variabel motivasi bekerja ini terdapat pada pernyataan “saya semangat melakukan pekerjaan saya secara efisien dan efektif” yang artinya para karyawan mempunyai semangat yang sama untuk bekerja secara efisien dan efektif. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebesar 26,7% karyawan yang mempunyai masa kerja 10-12 tahun membuktikan para karyawan tersebut masih terus bersemangat bekerja dan mengabdikan untuk perusahaan. Kemudian terdapat hasil terendah pada pernyataan “Bonus yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya bekerja melebihi target yang ditetapkan” yang artinya mungkin masih belum memberikan bonus yang sesuai atau sepadan dengan pencapaian para karyawannya. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, sebanyak 12% usia 41-50 tahun keatas membuktikan bahwa mereka yang mempunyai usia yang sudah tidak lagi muda, mencapai target kerja seperti biasa saja sudah menjadi kepuasan tersendiri karena semangat, tenaga yang termakan usia.

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan nilai t-statistics 2,500 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel (1,96), dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai original sample (O) sebesar 0,246, dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 24,6%, dan nilai signifikansi (P Values) sebesar $0,013 < 0,05$, dapat diartikan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil tersebut bahwa H1 dapat diterima, variabel keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif terbesar pada variabel motivasi bekerja ini terdapat pada pernyataan “Menjadi bagian dari perusahaan ini sangat menggembirakan” yang artinya kondisi dan lingkungan pekerjaan karyawan tersebut membuat mereka nyaman dan bahagia untuk bekerja. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebesar 26,7% karyawan yang mempunyai masa kerja 10-12 tahun membuktikan mereka nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut. Kemudian terdapat hasil terendah pada pernyataan “saya tekun bekerja bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik” dan “saya bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan”. yang artinya beberapa karyawan belum bisa tekun dalam bekerja pada saat sesuatu tidak berjalan dengan baik dan beberapa karyawan bekerja hanya untuk formalitas sehari-hari. Jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, sebanyak 12% usia 41-50 tahun keatas membuktikan bahwa mereka bekerja hanya untuk memenuhi tanggungan hidup sehari-hari dan menjadi formalitas saja.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis serta pembahasan yang sudah dipaparkan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 pada bab sebelumnya terkait pengaruh teleworking, motivasi bekerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Ciputra Balai Property, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa teleworking mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawandi PT Ciputra Balai Property. Demikian menunjukkan bahwa adanya kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja.

Motivasi bekerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Ciputra Balai Property. Demikian menunjukkan bahwa adanya semangat pada masing masing karyawan yang bisa meningkatkan kinerja mereka.

Keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Ciputra Balai Property. Demikian menunjukkan komitmen emosional para karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P., & Supeno, B. (2016). The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 283.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p283>
- Aini, N., Rasyad, A., & Hardika. (2020). *The Influence of Independence, Adversity Quotient, and Work Motivation on Teacher Performance*. 1(20),

- 105–114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.055>
- Akampwera Aloyzius, & Jonah Nyaga Kindiki. (2020). Administration And Management: A Determinant to Organizational Efficiency And Progress. (A Consideration to Henri Fayol's Principles; Luther Gulick and Lyndall Urwick Edited Papers of Science). *EPR International Journal of Research & Development (IJRD)*, 7838(May), 326–335. <https://doi.org/10.36713/epra4500>
- Antony. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1). <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>
- Bisnis, J. (2022). *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen e-ISSN: 2829-0240 1*. 27(2), 1–11.
- Darma Yanti, N. P. E., Susiladewi, I., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), 155. <https://doi.org/10.24843/coping.2020.v08.i02.p07>
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten *Journal ...*, 2(1), 54–64. <https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/37>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- FAWZIAH, S. A., & Irwansyah, I. (2020). Telecommuting/Teleworking – Work From Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja. *Jurnal Infortech*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.31294/infortech.v2i1.7941>
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). Australian Journal Of Basic And The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99. https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2969825_code722654.pdf?abstractid=2969825&mirid=1
- Hussainy, S. S. (2020). International Journal of Business and Applied Social Science International. *Journal of Business and Applied Social Science*, January, 40–46.
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. In *South African Journal of Economic and Management Sciences* (Vol. 21, Issue 1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>

- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com Wwww.Penerbitwidina.Com*.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2017). *Human resource management: Functions, applications, and skill development*. Sage publications.
- Malik, A., Pereira, V., & Tarba, S. (2019). The role of HRM practices in product development: Contextual ambidexterity in a US MNC's subsidiary in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(4), 536–564.
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.
- Maryam, S., Sule, E. T., Joeliaty, & Ariawaty, R. N. (2021). Effects of safety climate and employee engagement towards organisational citizenship behaviour of sewage workers. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 253–275. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.10>
- Mihalca, L., Irimias, T., & Brendea, G. (2021). Teleworking During The Covid-19 Pandemic: Determining Factors Of Perceived Work Productivity, Job Performance, And Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620–636. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Badja Baru Palembang, Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017, 2*, 69–78.
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nurhastuti, B., Marzuki, F., Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2022). The Influence of Training, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(3), 244–256. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i3.197>
- Ollo-López, A., Goñi-Legaz, S., & Erro-Garcés, A. (2021). Home-based telework: usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*, 42(4), 644–660. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0062>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. Robbins, S. P. (2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Rodríguez-Nogueira, Ó., Leirós-Rodríguez, R., Benítez-Andrades, J. A., Álvarez-Álvarez, M. J., Marqués-Sánchez, P., & Pinto-Carral, A. (2021). Musculoskeletal Pain and Teleworking in Times of the COVID-19: Analysis of the Impact on the Workers at Two Spanish Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph18010031>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 258–268. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wardaningsih, B. A. I., Muliawan Nur, A., & Fathurrahman, I. (2022). Aplikasi Penyedia Lowongan Kerja Di Wilayah NTB Berbasis Web Menggunakan Framework Laravel Dan Mysql. *Infotek : Jurnal Informatika Dan Teknologi*, 5(1), 93–98. <https://doi.org/10.29408/jit.v5i1.4417>