

Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital

Nur Evika Kamiliyatun Ni'mah

Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Email: nurevika1234@gmail.com

Wahyu Eko Pujianto

Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

E-mail: wahyueko.mnj@unusida.ac.id

Abstract. *This study aims to find out new habits from the work from anywhere phenomenon in the era digital after the Covid-19 pandemic. This research is a descriptive research using survey method and looking at previous research. As we know that the Covid-19 pandemic changed many things and also created new habits that were previously thought impossible. One of the new habits is that it is widely practiced in the business sector that companies choose to Work From Anywhere or Work From Home. Working without having to be in the work office or can be done from anywhere is a solution when we are in a situation where it is not possible to do work in the office directly. Working remotely also provides freedom for workers to carry out their duties anywhere and anytime by utilizing existing technology. The reason why employees and companies choose such a policy is because it prevents the spread of the Covid-19 virus where they work. On the other hand, the Work From Anywhere work system is supported by the growing development of digital technology and the smarter generation of today. In general, people who work WFH say that working with a system like this is better than having to work that requires coming directly to the workplace. This is also supported by digital technology that is increasingly sophisticated and used correctly so there is no reduction. performance.*

Keywords: *Work From Anywhere, Work From Home, Digital era. Pandemic*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kebiasaan baru dari fenomena work from anywhere pada era digital setelah adanya pandemi Covid-19. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey dan melihat penelitian terdahulu. Seperti yang kita tahu bahwa pandemi Covid-19 merubah banyak hal dan juga menciptakan suatu kebiasaan-kebiasaan baru yang sebelumnya dianggap tidak mungkin terjadi. Salah satu kebiasaan barunya adalah banyak dilakukan pada sektor bisnis bahwasannya para perusahaan memilih untuk Work From Anywhere atau Work From Home. Bekerja dengan tidak harus berada di kantor pekerjaan atau bisa dilakukan darimana saja merupakan sebuah solusi ketika kita berada pada suatu keadaan yang tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan di kantor langsung. Bekerja dengan jarak jauh juga memberikan kebebasan untuk para pekerja dalam menjalankan tugasnya dimana saja dan kapan saja dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Alasan mengapa para karyawan dan perusahaan memilih kebijakan seperti itu karena mencegah penyebaran virus Covid-19 di tempat mereka bekerja. Disisi lain sistem kerja Work From Anywhere ini didukung dengan semakin berkembangnya teknologi digital dan semakin pintarnya generasi masa kini. Secara umum dilihat dari para masyarakat yang bekerja secara WFA mengatakan bahwa bekerja dengan sistem seperti ini lebih baik ketimbang harus bekerja yang mengharuskan datang langsung ke tempat bekerja, hal ini juga di dukung karena adanya teknologi digital yang semakin canggih dan penggunaan dengan tepat sehingga tidak ada penurunan kinerja.

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 01, 2023

* Nur Evika Kamiliyatun Ni'mah, nurevika1234@gmail.com

Kata kunci: Work From Anywhere, Work From Home, Era Digital, Pandemi

PENDAHULUAN

Semenjak telah terjadi pandemi Covid-19 banyak sekali merubah kebiasaan hidup masyarakat di seluruh muka bumi, bukan hanya dalam bersosialisasi saja tetapi mulai dari sistem pendidikan, pekerjaan, sampai transaksi yang biasanya kebanyakan dilakukan secara langsung atau tatap muka setelah terjadi pandemi Covid-19 ini semuanya banyak berubah. Semua berpindah menjadi sistem dari jarak jauh atau online hal ini juga bertujuan menghindari penyebaran virus Covid-19 yang waktu itu sedang merajalela di muka bumi, namun hal ini juga banyak membawa dampak positif.

Semenjak bulan Maret tahun 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah mengeluarkan perintah atau surat edaran bahwasannya semua kegiatan yang berhubungan dengan pendidikan dan kebudayaan dilaksanakan secara online atau via daring, bukan hanya sektor pendidikan juga tidak sedikit pabrik dan wirausahawan yang meliburkan karyawannya tetapi ada sebagian yang memilih tetap masuk dengan kebijakan yang berbeda seperti sebelum terjadi pandemi Covid-19 ini, hal ini dilakukan guna untuk menghindari penyebaran virus yang pada saat itu sedang gencar-gencarnya.

Dengan adanya edaran untuk melakukan pembatasan kegiatan yang dilakukan secara tatap muka atau langsung maka semua pihak baik perusahaan, kantor, sekolah dan pemerintah melakukan kebijakan lain agar tetap bisa melaksanakan kegiatan dan tugas seperti biasa walaupun tanpa dengan tatap muka langsung, meski hal ini terdengar tidak mungkin namun dengan berkembangnya era digital dan semakin pintarnya masyarakat maka hal ini menjadi hal yang mungkin meskipun tidak sedikit masalah yang bertambah.

Dalam berjalannya waktu masyarakat mulai terbiasa dengan melakukan kegiatan hampir semuanya dirumah, hal ini menyebabkan tidak sedikit perusahaan yang memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk bekerja dari rumah atau dari manapun meskipun dengan adanya hal ini tidak menjamin pekerjaan akan efektif tetapi hal ini memudahkan para karyawan untuk tetap bisa bekerja meskipun dari rumah atau dari manapun, hal ini membawa banyak dampak positif tetapi juga memiliki sisi negatifnya.

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dan menjadi pokok utama dalam sebuah perusahaan karena manusia lah yang membantu semua jalannya sebuah pekerjaan meskipun pada zaman ini sudah berkembang digitalnya seperti teknologi mesin-mesin produksi yang sudah canggih. Perkembangan digital dan teknologi ini sangat mempermudah masyarakat

dalam melakukan kegiatannya semenjak adanya pandemi Covid-19 ini yang menyebabkan banyak perubahan kebiasaan yang ada dalam sistem pendidikan maupun perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. (Mende & Dewi, 2021)

Work From Anywhere(WFA) atau dalam bahasa Indonesia yang artinya kerja yang dapat dilakukan dari mana saja tanpa harus dilakukan di tempat kerja langsung dan memiliki waktu yang fleksibel, istilah ini juga dikenal dengan remote working yang ternyata sudah banyak dijalankan jauh sebelum adanya pandemi Covid-19 ini. Sebelumnya hal ini berawal dari istilah Work From Home yang kemudian di pindah menjadi sistem kerja Work From Anywhere. (Rabbani, 2022)

Hal ini sudah banyak dilakukan oleh perusahaan apalagi dengan perusahaan yang pekerjaannya berkaitan dengan teknologi seperti yang sudah banyak terjadi di perusahaan yang mulai memiliki inovasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk berkembang dan melakukan pekerjaan yang memiliki waktu fleksibel dan bisa dilakukan dari mana saja. Pemanfaatan teknologi dengan baik akan menciptakan jalan untuk semua orang agar bisa mendapatkan penghasilan seperti menjadi konten kreator, programmer, influencer, membuka toko online, dan juga pemanfaatan teknologi digital lainnya.

(Nicholas Bloom tahun 2005) telah melakukan studi ia menemukan bahwa ketika orang yang memilih untuk bekerja secara WFH menjadikan semangat produktifitas mereka meningkat 22% . hal ini berarti seseorang memiliki hak untuk menentukan sesuatu situasi bekerja dari rumah ataupun di kantor yang menurut mereka lebih cocok untuk dirinya sendiri. Meskipun dengan bekerja dimanapun pekerjaan juga bisa berjalan dengan efektif dan terselesaikan sesuai rencana hal ini juga dipengaruhi oleh semangat para karyawan yang meningkat untuk menjadi lebih produktif meskipun hanya dirumah saja.

Pada generasi milenial sistem kerja Work From Anywhere sangat menarik karena bisa menjadikan mereka “Digital Nomad” , digital nomad adalah bekerja yang bisa dilakukan dari manapun dan kapanpun tidak ada batasan waktu dan tempat. Hal lainnya yang juga mendukung mereka untuk bekerja dengan sistem WFA ini karena pada zaman sekarang teknologi digital sudah jauh lebih berkembang seperti dunia sosial media yang kebanyakan dikuasi oleh generasi milenial, bukan hanya untuk kesenangan dan hobi saja tetapi bahwasannya dari hobi dan kesenangan tersebut bisa menguntungkan dan dimanfaatkan dengan baik.

Sementara itu dalam penelitian terdahulu menurut (Mungkasa, 2020) yang berjudul Bekerja Jarak Jauh : Konsep, Penerapan dan Pembelajaran mengatakan bahwa, penerapan bekerja WFA sudah banyak menjangkau seluruh muka bumi ini akan tetapi

perkembangannya tidak seperti dengan awal terjadinya fenomena WFA ini karena masih banyaknya keraguan pada manfaat, kerugian dan kendala yang akan terjadi jika melakukan WFA, selain itu juga banyak faktor yang kurang mendukung untuk melakukan WFA seperti faktor ekonomi, pendidikan dan teknologi.

Kebijakan sistem kerja WFA ini secara empiris lebih banyak dijalankan di perusahaan no negeri atau swasta, akan tetapi beberapa negara sudah melakukan sistem WFA dengan secara terpilih. Perlu disadari juga bahwasanya sitem bekerja secara WFA ini juga tidak akan selalu berada di atas dan selalu terlaksanakan sesuai rencananya karena hal ini harus didasari oleh dukungan dan pertimbangan perusahaan, performa kinerja dan teknologi. Jadi penerapan sistem WFA ini harus disesuaikan dengan keadaan dan memiliki sifat menurut kebijakan.

Dalam penelitian terdahulu menurut (Mustomi et al., 2021) yang berjudul Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 mengatakan bahwa jika budaya work from home ini atau bekerja dari rumah ini memiliki banyak hambatan dan tantangan yang dirasakan oleh karyawan yang sudah terbiasa bekerja langsung di kantor. Hambatan yang umum dan sering di hadapi oleh karyawan yang bekerja secara work from home adalah pada alat yang digunakan bekerja seperti jaringan internet, laptop dan masalah lainnya yang seketika muncul dan harus dihadapi oleh karyawan itu sendiri, apalagi pada saat lelah dan bosan karena seharian hanya bekerja sendiri dari rumh.

Dampak positif dari sistem bekerja dari rumah ini juga banyak , bahwasannya work from home menjadi pilihan terbaik untuk saat ini, mayoritas semua karyawan mengatakan bahwa rasa semangat dan produktivitas semakin meningkat dan tingkat efektivitas tidak terlalu terganggu meskipun ada saja beberapa hambatan dan rasa bosan yang dihadapi para karyawan yang bekerja secara work from home.

Beberapa penelitian tentang Digital Nomad menurut (De Almeida et al., 2021) menjelaskan bahwa dalam menghadapi pandemi Covid-19 ini banyak sekali yang bisa kita ambil dan manfaatkan, kita bisa menganalisis dan mencoba hal baru yang dapat memberikan dampak positif bagi kita dan orang sekitar. Seperti halnya dalam bidang transaksi penjualan online, pada saat masa pandemi tersebut naiknya minat pembeli secara online. Bukan hanya di sektor perdagangan saja bahkan di sektor kebudayaan semuanya dilakukan secara online, hal ini membuktikan bahwa sesuatu pekerjaan bisa dilakukan dari mana saja dan kapan saja tidak ada batasan untuk melakukannya. Dalam studi yang sudah di kaji bahwa ada tiga kelompok orang yang memiliki hasrat untuk menjadi digital nomaden : 1) Karyawan kantor

2) Profesional Independent 3) Calon generasi yang bersedia berinvestasi dengan cara belajar mengenai gaya hidup para Digital Nomad.

Tujuan artikel penelitian ini untuk memperluas wawasan tentang bagaimana fenomena Work From Anywhere dengan didukung teknologi dan generasi yang makin canggih dan berkembang. Disaat terjadinya pandemi Covid-19 sistem kerja Work From Anywhere sangat banyak dipilih oleh masyarakat akan tetapi jauh sebelum adanya pandemi Covid-19 juga ada beberapa orang yang sudah menganal dunia pekerjaan yang dilakukan dari mana saja dan kapan pun akan tetapi dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih ini fenomena tersebut semakin banyak diminati. Maka dari itu penulis ingin menggali lebih dalam tentang fenomena Work From Anywhere Pada Generasi Digital.

Adapun penelitian oleh (Jamaluddin, 2021) dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Menggunakan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik Pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan kota Makasar yang memberikan hasil penjelasan bahwa efektivitas kinerja seorang pegawai menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu menjelaskan bahwa kemahiran beradaptasi seorang pegawai terhadap pegawai lainnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Makasar bahwa disana telah menerapkan strategi manajemen perubahan, memahami teknologi dan memberikan pelaksanaan digital secara berkesinambungan dengan baik dan menghasilkan kinerja pada pegawai tempat tersebut telah mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, serta meningkatkan loyalitas kerja dan disiplin kerja secara baik dan satu tujuan dengan upaya maningkatkan suatu efektivitas kinerja pegawai.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif sebab riset tersebut akan menjelaskan apakah ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Variabel adalah suatu hal yang beragam bentuknya dan diterapkan oleh penelitian agar dipahami dan memperoleh data mengenai persoalan tersebut. Variabel independent yaitu Efektifitas Work from Anywhere (X) dan untuk variabel dependent yaitu Pada Era Digital (Y).

Work From Anywhere adalah suatu kebijakan sistem bekerja yang bisa dilakukan dari mana saja maupun kapan saja, indikator yang digunakan adalah :

1. Lingkungan yang fleksibel
2. Waktu perjalanan
3. Kreativitas dan produktifitas
4. Gangguan pekerjaan

5. Keseimbangan social

Pada era digital adalah zaman atau suatu keadaan yang telah mendukung segala sesuatu dilakukan serba sistem digital, indicator yang digunakan adalah :

1. Teknologi digital
2. Akseibilitas
3. Interaktivitas
4. Entertainment
5. Credibility

Populasi dan Sampel

Populasi pada riset tersebut yakni pemuda usia 18-25 tahun yang berkerja dengan sistem work from anywhere di daerah Sidoarjo, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Pada riset tersebut sampel diambil menggunakan teknik sampel Purposive sampling yang merupakan salah satu teknik pengumpulan datanya diambil secara acak berdasarkan sebuah karakteristik. Jumlah responden dari riset tersebut sebanyak 40 orang, teknik pengumpulan data yakni dengan membagikan kuisioner online menggunakan google form kepada setiap orang yang sudah masuk kedalam kriteria. Dalam membagikan kuisioner dilaksanakan agar penulis mendapatkan informasi yang dipakai dalam pemecahan suatu masalah serta mengujikan hipotesis yang sudah diterapkan. Standar pengukuran yang dipakai menggunakan likert, yakni dengan skala yang memiliki 4 tingkatan prefensi respon yang memiliki nilai 1-4, yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS), dinilai 1
2. Tidak Setuju (TS), dinilai 2
3. Setuju (S), dinilai 3
4. Sangat Setuju (SS), dinilai 4

Likert terpilih menjadi alternatif respon dalam melakukan pengukuran perilaku saat memberikan skor nilai. Metode analisis data yang digunakan dalam riset ini adalah menggunakan pengujian statistic, seperti pengujian statistic deskriptic, uji reability, uji validitas, pengujian asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang tersusun atas pengujian statistic T, pengujian statistic F, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menyebarkan angket terhadap 50 responden. Data yang kembali dan digunakan untuk analisis data yakni 40 kuisioner. Peneliti melakukan pengujian menggunakan IBM SPSS 26, berdasarkan data tersebut peneliti mendapatkan hasil pengujian sebagai berikut :

Uji Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk metode deskripsi dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam suatu penelitian, seperti jabatan, lama pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta gelar professional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan table distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran actual, dan rata-rata dari standar deviasi.

Statistik deskriptif variabel digunakan untuk menggambarkan sebuah data statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini Mengacu pada nilai rata-rata (mean) dan standar tabungan (standard deviasi), nilai minimum dan maksimum, serta variabel dalam penelitian ini yaitu Efektivitas Work From Home (X) dan Era Digital (Y). sebagai untuk hasil analisis statistik deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviations |
|--------------------|----|-----|-----|-------|-----------------|
| Total X | 40 | 23 | 44 | 36.13 | 4.177 |
| Total Y | 40 | 26 | 52 | 41.88 | 5.234 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | |

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari tabel 1 menjelaskan bahwa total responden (n) yaitu 40 respondens. Skor menjelaskan bahwa respon minimal dan maksimal menunjukkan respon terbanyak. Pada era digital (Y) minimal yaitu 26, maksimal yaitu 52, rata-rata sejumlah 41.88 terhadap std. Deviations 5.234. Efektivitas work from anywhere mempunyai nilai minimum 23, maksimum adalah 44, mean sebesar 36.13 dengan standar 4.177.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan uji reabilitas adalah uji yang sangat penting dalam melakukan uji pada spss, validitas melihat dari seberapa jauh dan seberapa lengkap penelitian meneliti sesuatu yang akan diteliti jika reabilitas adalah melihat dari seberapa konsisten sebuah hasil penelitian jika diulang dengan metode yang sama.

Dari angket yang didapatkan, penulis selanjutnya akan menguji datanya dengan menggunakan pengujian validity maupun reability. Hasil dari seluruh pertanyaan ialah instrument serta konstruk riset akan dikatakan sah ataupun valid dan reliable. Yang artinya jika seluruh instrument pertanyaan yang terdapat pada angket dapat menjelaskan suatu hal yang semestinya dilakukan pengukuran terhadap instrument. Hasil datanya akan reliable, berarti instrument itu bisa diyakini menjadi sarana dalam mengumpulkan data sebab sarana pengukurannya telah efektif.

Pengujian validitas dipakai dalam melakukan pengukuran valid maupun tidak valid sebuah angket yang diberikan terhadap respondens. Dalam mencari tahu hal tersebut, maka skor r-hitung perlu melebihi r-tabel. Sehingga taraf signifikan sejumlah 5%, menjadikan r-tabel yang dipergunakan dalam riset tersebut yaitu 0,3081. Lalu hasil pengujian reabilitas terhadap semua variable work from anywhere (X) memiliki skor Cronbach Alpha sejumlah 0,720, pada era digital (Y) memiliki skor Cronbach Alpha sejumlah 0,78, sehingga dapat disimpulkan jika instrumen atau kuisisioner yang digunakan tersebut sangat reliable sebab memiliki skor Cronbach Alpha melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat kepastian dari persamaan regresi apakah memiliki hasil yang konstan, tidak bias dan tepat dalam mengestimasi. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary leas square (OLS).

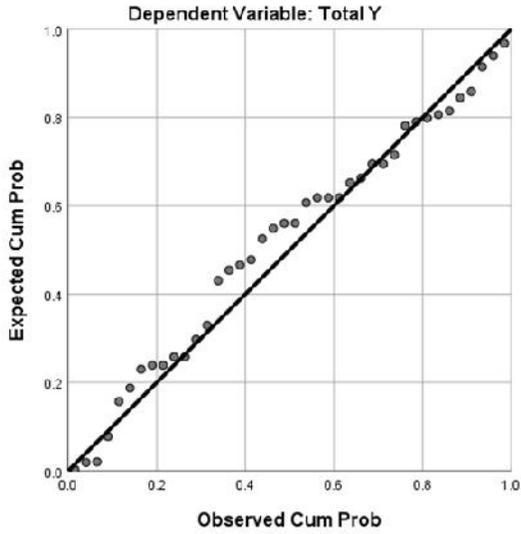
Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

| <i>KolmogrovSmirnov</i> | <i>Asympt Sign</i> | Kriteria | Ket |
|-------------------------|--------------------|----------|----------------------|
| 0,105 | 0,20 | >0,05 | Terdistribusi normal |

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa skor *asympt.sign* sejumlah 0,20 ($0,20 > 0,05$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika informasi pada seluruh variable terdistribusi normal. Pengujian normalitas yang ke dua memakai pengujian grafik P-Plot, yakni :

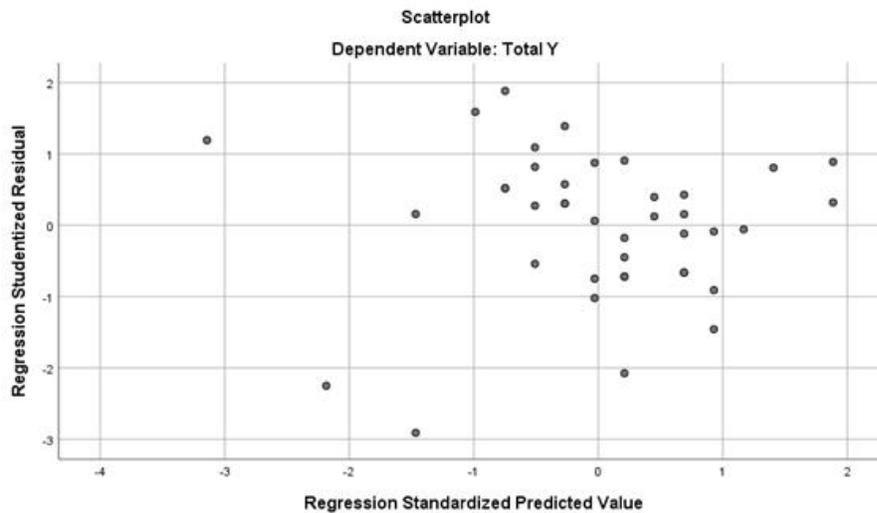
Tabel 3
Grafik P-Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan grafik scateplots diatas menjelaskan jika titik akan tersebar dengan random maupun acak tak menciptakan pola, juga menyebar kebawah atau ke atas skor 0 disumbu y. Penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan jika data riset ini tidak menimbulkan heteroskedasitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heterokedasititas



Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan grafik scatterplots diatas menjelaskan jika titik akan tersebar dengan random maupun acak tak menciptakan pola, juga menyebar kebawah atau keatas skor 0 disumbu y. Penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan jika data riset ini tidak menimbulkan heteroskedatisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--------------------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Efektifitas Work From Anywhere | 1.000 | 1.000 | Tidak timbul Multikolinearitas |

a. Dependent variabel : Efektivitas Work From Anywhere

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 menunjukan bahwa skor VIF dalam variabel work from anywhere sejumlah 1.000 ($1.000 > 10$), dan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan jika regresi linear berganda yang digunakan pada riset tersebut terbatas atas multikolinearitas.

Analisis Uji Regresi

Sesuai pemahaman skor setiap variabel, tahap berikutnya yakni menjalankan analisa regresi linear berganda dan analisa jalur dengan bantuan SPSS 26.0. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui adanya dampak independent variabel pada dependent variabel, dan analisa regresi dilaksanakan 1 kali sebab ada 2 metode regresi dalam riset tersebut. Sementara analisa jalur dilaksanakan dalam memahami dampak langsung atau tak langsung pada setiap variabelnya.

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .709 ^a | .503 | .490 | 3.738 |

a. Predictor : (Konstan) Efektivitas work from anywhere

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil tabel 6 menjelaskan bahwa pengujian R^2 memiliki skor yaitu 0,503 maupun 50,3%. Dalam Adjusted R^2 sejumlah 0,490 maupun 49,0%. Tersisa jumlah 51,0% berdasarkan pengaruh variabel lainnya yang tidak dilakukan penelitian.

b) Uji F

Uji F digunakan bertujuan untuk mengetahui bahwa berpengaruh atau tidak berpengaruh dalam waktu yang bersama-sama atau bersamaan dari antara variabel independen dengan variabel dependent.

Tabel 7
Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 537.309 | 1 | 537.309 | 38.447 | .000 ^b |
| | Residual | 531.066 | 38 | 13.975 | | |
| | Total | 1068.375 | 39 | | | |

a. Variabel Dependent : Pada Era Digital

b. Predictor : (Konstan) Efektifitas work from anywhere

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukkan jika skor F- terhitung sejumlah 38.447 atas skor F-tabel 4.09 dan mempunyai skor signifikan sejumlah 0,000 maupun $<0,05$, dapat ditarik kesimpulan jika variabel efektivitas work from anywhere dengan simultan berpengaruh signifikan pada era digital.

c) Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur berapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dan menerangkan variasi variabel terkait. Jika nilai signifikan 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel tersebut.

Tabel 8
Hasil Uji T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 9.772 | 5.211 | | 1.875 | .068 |
| | Total X | .889 | .143 | .709 | 6.201 | .000 |

a. Dependent Variabel : Efektifitas work from anywhere

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 8 menjelaskan jika variabel efektifitas work from anywhere mempunyai skor koefisien regresi sejumlah 0,000 memiliki nilai negative dan skor t-terhitung sejumlah 6.201 t-tabel 2.024 juga mempunyai skor significant sejumlah 0.000 0,05 berarti variabel work from anywhere memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel pada era digital.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah berpengaruh efektifitas work from anywhere terhadap era digital obyek penelitian ini adalah para pemuda yang berusia 18-25 tahun yang bekerja freelance didaerah Sidoarjo, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t dan f agar mendapatkan gambaran dengan menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam melakukan penelitian ini. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Efektivitas Work From Anywhere (X) dan variabel dependent nya adalah Pada Era Digital (Y). Pengujian hipotesis antara variabel independen dan variabel dependen dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis.

Dari hasil pengujian yaitu work from anywhere berpengaruh positif dan signifikan pada era digital. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki t hitung 6.201 t-tabel 2.024 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan hasil tersebut hipotesis yang diajukan diterima ini dibuktikan dengan dilihat dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa work from anywhere berpengaruh positif dan signifikan pada era digital.

Penelitian ini menghasilkan bahwa pada era digital yang semakin canggih ini dan adanya budaya baru setelah adanya pandemi 2 tahun lalu yaitu Covid-19 yaitu budaya work from home atau work from anywhere yang menyebabkan banyak perusahaan yang berkelanjutan memakain kebijakan budaya baru ini, dibantu lagi dengan sistem teknologi dan zaman yang modern maka kebijakan budaya baru ini bisa dilaksanakan dan dilakukan dengan efektif tanpa mengganggu efektivitas kinerja para karyawan.

Dengan penyebaran kuisioner tersebut untuk mendapatkan hasil penelitian bahwa para kaum milenial atau usia produktif lebih menyukai dan setuju dengan kebijakan work from anywhere dilihat dari jawaban responden mayoritas 90% setuju dengan kebijakan ini, tetapi dalam melaksanakan kebijakan work from anywhere pada era digital maka perlu dibutuhkan dan lebih diperhatikan beberapa kendala dan hal-hal yang bersifat penting yaitu seperti pengamanan informasi, bahwa dengan adanya sistem bekerja work from anywhere para pekerja akan lebih membutuhkan keamanan cybercrime karena semua data pekerjaannya

diakses melalui internet sehingga hal ini menjadikan keraguan seseorang untuk melakukan pekerjaan ini sehingga menjadikan efektivitas kerja menurun tetapi dengan adanya perkembangan digital masalah seperti ini seharusnya bisa dipecahkan, karena digitalisasi berpengaruh besar terhadap efektivitas kinerja pada sistem work from anywhere.

Dengan hasil penelitian tersebut yang memberikan hasil bahwa efektivitas work from anywhere berpengaruh terhadap era digital maka ada hal-hal lain yang mendukung dan mempengaruhi efektivitas work from anywhere yaitu dalam hal waktu, bahwa ketepatan dan semakin lama tempo waktu yang dibebankan kepada pekerja maka akan semakin lambat pekerja akan mengerjakan tugas tersebut, dengan hal ini dibutuhkan kesepakatan antar perusahaan dan pekerja mengenai waktu penyelesaian tugas tersebut.

Kemudian harus adanya pengawasan, meskipun sistem kerjanya tidak langsung datang ke tempat bekerja atau kantor bukan berarti atasan tidak melakukan pengawasan terhadap karyawan apalagi dengan adanya teknologi yang semakin canggih hal ini akan semakin mempermudah para atasan untuk melakukan pengawasan melalui internet atau online. Bekerja dengan sistem ini juga tidak memungkinkan tidak adanya kendala dan gangguan dalam melakukan tugasnya baik dari kondisi internal maupun lingkungan eksternal, apalagi bekerja dengan sistem ini lebih membutuhkan jaringan atau akses internet yang memadai karena hal ini akan mempengaruhi efektivitas dan kecepatan menyelesaikan tugas. (Noval, 2022)

Dalam bekerja work from anywhere di era digital ini para perusahaan juga harus fokus terhadap fasilitas dan sarana karyawan karena semakin baik sarana dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan akan mempengaruhi efektivitas dan kinerja seorang karyawan, penerapan sistem work from anywhere ini sangat didukung dan memanfaatkan baik teknologi yang semakin berkembang ini karena bekerja dengan sistem ini membutuhkan alat teknologi seperti laptop, handphone dan alat internet lainnya.

Penelitian ini sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Timbal dan Mustabsat bahwa dimana perusahaan yang mendukung kebijakan work from anywhere akan mendapatkan hasil produktivitas/kinerja yang lebih besar. Dan sedangkan dalam kinerja pegawai sama halnya dengan pendapat Hasibuan ketika kinerja tiap seorang individu atau karyawan baik, maka mungkin akan menimbulkan suatu kinerja perusahaan/organisasi akan menjadi ikut baik pula.

Riset tersebut memiliki hasil yang sama dengan menunjukkan jika makin berkembangnya era digital maka makin mendukung efektivitas pegawai dengan sistem bekerja work from anywhere menurut teori Nicholas Bloom menyatakan bahwa ketika

karyawan berhak memilih kebijakan WFH, maka akan menjadikan produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat sebesar 22% lebih produktif. Yang artinya bekerja dengan jarak jauh atau work from anywhere tidak akan menimbulkan masalah untuk efektivitas kinerja seseorang apalagi dengan adanya digitalisasi yang semakin canggih dan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Semakin berkembangnya zaman juga semakin majunya teknologi dan digitalisasi sistem kerja work from anywhere akan semakin banyak digemari dan akan terus berkembang di masa depan karena sistem bekerja ini memiliki fleksibilitas waktu yang baik dan juga didukung dengan semakin berkembangnya teknologi sehingga semua orang dituntut untuk faham dan terjun langsung kedalam pekerjaan dengan sistem seperti ini. karena semakin berkembangnya teknologi bisa-bisa sumber daya manusia akan tergantikan oleh mesin teknologi.

KESIMPULAN

Jadi dapat disimpulkan bahwa work from anywhere adalah bekerja dengan sistem bahwa semua pekerjaan bisa dikerjakan dari manapun dan kapan pun tanpa harus datang ke kantor langsung kebijakan yang sudah banyak dilakukan oleh perusahaan yang ada Indonesia dan juga sistem pekerjaan ini didukung dengan adanya digitalisasi yang memadai. Penelitian ini menghasilkan bahwa pada era digital yang semakin canggih ini dan adanya budaya baru setelah adanya pandemi 2 tahun lalu yaitu Covid-19 yaitu budaya work from home atau work from anywhere yang menyebabkan banyak perusahaan yang berkelanjutan memakain kebijakan budaya baru ini, dibantu lagi dengan sistem teknologi dan zaman yang modern maka kebijakan budaya baru ini bisa dilaksanakan dan dilakukan dengan efektif tanpa mengganggu efektivitas kinerja para karyawan.

Efektivitas work from anywhere sangat berpengaruh pada era digital tetapi ada faktor-faktor lainnya yang mendukung efektivitas work from anywhere pada era digital yaitu seperti pengamanan informasi, bahwa dengan adanya sistem bekerja work from anywhere para pekerja akan lebih membutuhkan keamanan cybercrim, dan juga dukungan fasilitas dan sarana karyawan karena semakin baik sarana dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan akan mempengaruhi efektivitas dan kinerja seorang karyawan, penerapan sistem work from anywhere ini sangat didukung dan memanfaatkan baik teknologi digital yang semakin berkembang. Sistem bekerja semacam work from anywhere ini akan menjadi pilihan dan budaya berkelanjutan di masa yang akan datang karena cocok

dengan seiring berkembangnya waktu dan juga minat para pemuda dan usia produktif yang mendukung sistem ini karena memiliki waktu yang fleksibilitas.

SARAN

Setelah melakukan penelitian dan berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti masih membutuhkan saran dan masukan yang lebih banyak karena penelitian yang membahas masalah tersebut masih minim dan perlu dikaji lebih dalam lagi. Peneliti juga berharap semakin berkembangnya era digital sistem pekerjaan work from anywhere ini semakin banyak difahami oleh semua kalangan dan juga semoga dengan semakin canggihnya teknologi semakin ditingkatkan pula pengawasan dan keamanan data yang dimiliki pekerja dengan sistem work from anywhere ini. peneliti juga berharap topik dan pembahasan yang sudah dijelaskan bisa semakin meningkatkan rasa ingin tahu dan bermanfaat bagi pembaca.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih banyak kepada Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo dan juga kepada Bapak Wahyu Eko Pujiyanto, SE., M.M selaku dosen mata kuliah Manajemen Koperasi dan UKM yang telah membimbing dalam penyusunan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- De Almeida, M. A., Correia, A., Schneider, D., & De Souza, J. M. (2021). COVID-19 as Opportunity to Test Digital Nomad Lifestyle. *Proceedings of the 2021 IEEE 24th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design, CSCWD 2021*, 1209–1214. <https://doi.org/10.1109/CSCWD49262.2021.9437685>
- Eva Lindell, Irina Popova, A. U. (2022). *Digitalization of office work – an ideological dilemma of structure and flexibility* Eva Lindell, Irina Po. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-01-2022-0014/full/html#abstract>
- Gauger, F. (2022). *Work from anywhere: traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review*.
- Herawati, B. S. (2022). xvii *EFEKTIVITAS WORK FROM HOME (WFH) PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT DI MASA COVID-19*. 48.
- Jamaluddin, N. (2021). *EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DALAM PENGGUNAAN SISTEM KEARSIPAN BERBASIS ELEKTRONIK DI KANTOR DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MAKASSAR*. 77. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/13550-Full_Text.pdf
- Mende, C. D., & Dewi, Y. E. P. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Employee Engagement dan Work From Home sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.36055>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 131–144. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.199>
- Noval, S. M. R. (2022). *Section Articles EVOLUSI HAK PEKERJA DI ERA DIGITAL: PRAWACANA RIGHT TO DISCONNECT DI INDONESIA*. <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/637>
- Rabbani, M. A. (2022). *Trend Work From Anywhere Bagi Kaum Milenial di Era Digital Nomad*. <https://digitalbisa.id/artikel/trend-work-from-anywhere-bagi-kaum-milenial-di-era-digital-nomad-86M5c>