

## MODEL HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY*, KINERJA WORK FROM HOME, DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA DI SUMBA

**Heabert Sianto Rihi**

*heabertsianto28@gmail.com*

**Fenika Wulani\*)**

*fenika@ukwms.ac.id*

**Antonius Yuniarto**

*antonius@ukwms.ac.id*

*Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*

### ARTICLE INFO

*Article history:*

*Received: 27 September 2022*

*Revised: 28 Oktober 2022*

*Accepted: 7 Desember 2022*

*\*) Corresponding author:*

*fenika@ukwms.ac.id*

### Key words:

*Self-efficacy, Kinerja Work From Home, Kepuasan Kerja*

DOI: [10.33508/jumma.v11i2.4376](https://doi.org/10.33508/jumma.v11i2.4376)

### ABSTRACT

*This study aims to identify the relationship between self-efficacy, work from home performance, and job satisfaction. Respondents in this study were 110 private employees who working from home in Sumba. Data was collected by means of a questionnaire that was distributed online. Furthermore, the data were analysed using regression analysis with the SPSS program. The results of this study indicate that self-efficacy has a positive effect on work from home performance and job satisfaction. Furthermore, work from home performance has a positive effect on employee job satisfaction.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara self-efficacy, kinerja work from home, dan kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 110 karyawan swasta yang working from home di Sumba. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan secara online. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja work from home dan kepuasan kerja. Selanjutnya, kinerja work from home berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.*

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal penting untuk mempertahankan karyawan yang memiliki keahlian (Stamolampros et al., 2019) dan bisa meningkatkan *work engagement* (Ingusci et al., 2021). Kepuasan kerja dapat dimunculkan dari profil pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan dan penggunaan teknologi dalam melakukan pekerjaan (Ingusci et al., 2021). Namun demikian, sejak awal 2020, dunia dan Indonesia mengalami pandemi COVID-19 yang menimbulkan berbagai dampak dalam kehidupan bermasyarakat dan bekerja. Secara khusus dalam kehidupan

berorganisasi terjadi perubahan cara kerja seperti *work from home* atau *teleworking* (Kramer & Kramer, 2020). Bahkan diperkirakan setelah pandemi berakhir, norma pekerjaan global seperti ini akan terus berlanjut (Irawanto et al., 2021). Oleh karena itu perlu diidentifikasi keefektifan dari cara bekerja *work from home* ini.

*Working from home* menimbulkan cara kerja baru yang ditandai dengan tuntutan pekerjaan berlebih dan penguasaan teknologi (Ingusci et al., 2021). Studi mengenai efektivitas *work from home* menunjukkan hasil yang menarik dan beragam. Hasil studi menunjukkan bahwa dampak bekerja dari rumah cenderung

membuat individu menjadi bekerja lebih lama dan menjadi lebih banyak melakukan pekerjaan rumah tangga, serta mengalami kelelahan mental (Yoshio, 2020). Penemuan ini dapat dimaknai bahwa karyawan bisa mengalami penurunan kinerja karena tidak bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian, survei juga menunjukkan bahwa karyawan gen Z menganggap *working from home* adalah efektif (Pahlevi, 2022). Selain itu, studi juga menunjukkan bahwa *working from home* bisa meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Lange & Kayser, 2022).

Kepuasan kerja bisa dimunculkan jika karyawan memiliki *self-efficacy* (Islam & Ahmed, 2018). *Self-efficacy* juga menjadi pendorong kunci kinerja karyawan (Taufiq-Hail et al., 2021). *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu berperilaku tertentu dengan berhasil (Bandura, 1986; dalam Busch et al., 1998). *Self-efficacy* juga merupakan keyakinan individu bahwa ia punya kapasitas untuk menghadapi kesempatan dan tantangan dalam berbagai tugas di pekerjaannya (Caprara et al., 2003). Dalam masa pandemi, secara khusus dengan cara *working from home* sangat memungkinkan karyawan harus bekerja mandiri dengan menggunakan teknologi (Kramer & Kramer, 2020). Dengan demikian, karyawan perlu meyakini kemampuannya dalam penggunaan digital selama masa *work from home*. Lebih lanjut, studi-studi yang ada cenderung mengidentifikasi dampak kepuasan kerja pada kinerja (misal, Miao & Kim, 2010; Mohd Nasurdin et al., 2020). Namun merujuk Irawanto et al., (2021), kepuasan kerja bisa dimunculkan jika karyawan mengalami produktivitas tinggi dalam *work from home*.

Merujuk pada *social cognitive theory*, keyakinan individu adalah penting untuk memunculkan motivasi, perasaan, dan tindakan seseorang (Islam & Ahmed, 2018). Oleh karenanya, studi saat ini bertujuan untuk menguji dampak *self-efficacy* pada kinerja dan kepuasan kerja, dan dampak kinerja *work from home* pada kepuasan kerja karyawan swasta di Sumba. Di Indonesia, termasuk di NTT, kebijakan bekerja dari rumah mulai diterapkan

sejak awal bulan Maret 2020 (Daton, 2020). Kebijakan ini berdampak pada pengalihan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor, kemudian dilakukan di rumah dengan menggunakan fasilitas teknologi informasi, dan dilaksanakan oleh semua perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

*Self-efficacy, kinerja work from home, dan kepuasan kerja.*

*Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang akan kapasitasnya untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu (Bandura, 1998) dan salah satu bentuk kepribadian positif (Islam & Ahmed, 2018). Selain itu, individu dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan tinggi bahwa ia mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan (Caprara et al., 2003). Merujuk Bandura (1998), *self-efficacy* seseorang dibangun oleh empat sumber yaitu pertama, pengalamannya dalam menghadapi berbagai tantangan sampai dia menjadi ahli atau punya kemampuan tertentu. Kedua, cara untuk menguatkan keyakinan akan kapasitasnya melalui pengalaman orang lain yang memiliki kemiripan dengannya dan dianggapnya kompeten. Dari panutannya tersebut, individu akan belajar mengenai pola berpikir, pengetahuan, dan strategi-strateginya dalam menghadapi tuntutan lingkungannya. Ketiga, persuasi dari pihak lain yang menguatkan bahwa individu memiliki kapasitas untuk menjadi ahli, dan keempat adalah bagaimana individu bereaksi menghadapi situasi yang menekan. Berbasis penjelasan ini, dapat diketahui bahwa individu akan memiliki *self-efficacy* tinggi jika ia sudah pernah menjalani berbagai pengalaman yang menuntutnya untuk terus belajar, memiliki panutan yang bisa memberinya inspirasi untuk menjadi ahli, menerima motivasi penguatan dari orang lain, dan bisa bereaksi positif atas tekanan yang dihadapinya. Selanjutnya, individu yang yakin akan kapasitasnya akan terdorong untuk belajar dan melakukan tugasnya dengan berhasil (Lunenburg, 2011). Dengan demikian, individu tersebut dimungkinkan bisa menunjukkan kinerja tinggi.

Menurut Wibowo (2012; dalam Manurung et al., 2021), kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan juga merupakan kapasitas individu dalam melakukan tugas-tugasnya dan aspek pekerjaan yang berkontribusi dalam menghasilkan produk (Mohd Nasurdin et al., 2020). Perilaku kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepribadian, motivasi, persepsi, dan hubungan dengan orang lain (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beban kerja dan penggunaan teknologi dalam bekerja (Ingusci et al., 2021). *Working from home* menuntut karyawan untuk bisa mandiri dalam bekerja baik dalam mengerjakan tugas maupun penggunaan digital, dan terisolasi dari atasan dan rekan kerjanya (Lange & Kayser, 2022). Selain itu untuk bekerja secara *work from home*, karyawan perlu berkemampuan melekat teknologi yang mumpuni. Hal ini bisa meningkatkan stres dan mempengaruhi kinerja karyawan (Taufiq-Hail et al., 2021).

#### Pengembangan Hipotesis

##### Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja *work from home*

Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih yakin dalam melakukan tugas-tugas baru dan menangani situasi yang baru (Lange & Kayser, 2022). Oleh karena itu, individu karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih memiliki keyakinan bahwa mereka bisa menghadapi dan menyelesaikan tantangan pekerjaan termasuk dalam *working from home*. Hal ini bisa jadi karena karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih mau belajar (Lunenburg, 2011) mengenai berbagai perlengkapan dan cara kerja, termasuk penggunaan digital. Selain itu, meskipun situasi di rumah meminta karyawan untuk juga memberikan perhatiannya, karena motivasi tinggi untuk berhasil, maka dimungkinkan mereka akan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan. Pandangan individu akan kepercayaan diri dapat menentukan hasil dari kinerja serta pengalamannya dalam

bekerja. Hasil studi Taufiq-Hail et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh *self-efficacy* pada kinerja tugas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang semakin tinggi *self-efficacy* nya akan semakin menunjukkan kinerja *work from home* yang tinggi. Maka hipotesis yang diajukan adalah:  
H1: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja *work from home*

##### Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja

Manurung et al. (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah komponen afektif dari sikap kerja (Robbins & Judge, 2017), merupakan hasil penilaian individu atas pekerjaannya dan tingkat perasaannya terkait sudah atau tidak terpenuhi kebutuhannya (Wulani & Junaedi, 2020). Faktor-faktor yang bisa membuat orang puas akan pekerjaannya antara lain adalah mengenai pekerjaan itu sendiri seperti kondisi pekerjaan (Robbins & Judge, 2017), tantangan, dan waktu kerja (Taufiq-Hail et al., 2021). Kepuasan kerja juga bisa ditimbulkan oleh adanya *reward intrinsic* seperti adanya kesempatan menggunakan keahlian dalam bekerja, otonomi, dan perasaan pencapaian dalam menyelesaikan tugas (Busch et al., 1998).

Individu yang memiliki *self-efficacy* akan berkurang kecemasannya (Islam & Ahmed, 2018), sehingga menimbulkan emosi positif dan kepuasan kerja (Taufiq-Hail et al., 2021). Dengan keyakinannya tersebut, stresnya menjadi berkurang sehingga kepuasan kerjanya meningkat (Bandura, 1998). Hal ini karena mereka memiliki keyakinan bahwa dengan kemampuannya mereka bisa berhasil menyelesaikan tugas, bahkan yang menantang. Sebagai konsekuensinya, stres kerjanya berkurang dan kepuasan kerja mereka meningkat. Lebih lanjut, mereka bisa mengalami kepuasan karena sudah berhasil melewati berbagai situasi yang menantang. Selain itu, mereka mendapat kesempatan untuk menggunakan dan menunjukkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja. Apalagi dalam situasi *working from home* mereka memiliki tantangan baru berupa tugas-

tugas baru dan penggunaan alat-alat kerja baru serta kemandirian bekerja karena jarak yang terjadi dengan atasan maupun rekan kerjanya. Hal ini tentu memberikan kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kemampuannya. Studi menunjukkan bahwa *self-efficacy* adalah prediktor kuat dari kepuasan kerja (Islam & Ahmed, 2018). Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

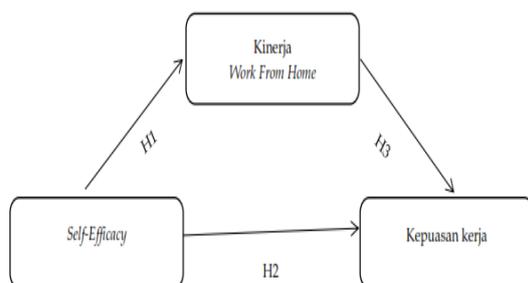
*Pengaruh kinerja work from home berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja*

Karyawan yang berkinerja tinggi dapat semakin puas akan pekerjaannya. Irawanto et al. (2021) menjelaskan bahwa *work from home*, dengan salah satu komponennya adalah produktivitas, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Individu yang berkinerja tinggi dimungkinkan menikmati *reward extrinsic* dan *intrinsic* yang selanjutnya memberikan mereka kepuasan kerja (Lawler & Porter, 1967). Lebih lanjut, pencapaian atas kinerja tinggi, khususnya dalam situasi dan tuntutan pekerjaan yang baru dan menantang, tentunya akan menimbulkan rasa pencapaian yang tinggi. Sebagai konsekuensinya, karyawan yang mempersepsikan bahwa mereka memiliki kinerja tinggi selama *working from home* akan lebih tinggi kepuasan kerjanya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Kinerja *work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### Model Penelitian

Gambar 1 berikut menunjukkan model hubungan antara dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan OCB.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel penelitian

Populasi studi ini adalah karyawan swasta yang mengalami dampak pandemi Covid-19 dengan melakukan *working from home* di Sumba. Teknik penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* digunakan dengan memilih responden yang memiliki kriteria sesuai dengan tujuan penelitian ini. Kriteria yang digunakan adalah karyawan swasta yang dalam enam bulan terakhir (saat survei ini dilakukan) masih bekerja secara *work from home*. Pendistribusian kuesioner yang dilakukan pada rentang tanggal 18 sampai dengan 31 Mei 2022. Jumlah responden yang diperoleh dan datanya bisa dianalisis adalah berjumlah 110 responden. Jumlah ini sudah memenuhi sample minimum berbasis penghitungan 5 (indikator kuesioner): 1 (responden) (Memon et al., 2020). Jumlah indikator kuesioner dalam studi ini adalah 11 butir. Sehingga ukuran sampel minimumnya adalah 55 data responden.

Tabel 1 menunjukkan informasi mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, lama bekerja, usia, pendidikan, lama bekerja dengan cara *work from home*, dan frekuensi bekerja secara *work from home* dalam enam bulan terakhir. Merujuk Tabel 1, jumlah pria lebih kecil persentasenya, sedangkan pada wanita lebih besar yaitu 63,6% dari total 110 responden. Responden terbanyak memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (85,5%), berusia kurang dari 30 tahun (80,9%), berpendidikan S1 (59,1%), sudah bekerja dengan cara *work from home* 1,5 tahun (93,6%), dan dalam enam bulan terakhir bekerja selama 5 hari kerja dalam seminggu dengan cara *work from home* (20%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	40	36,4%
Wanita	70	63,6%
Total	110	100%
Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	51	46,4%
1-<5 tahun	43	39,1%

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
5-<10 tahun	9	8,2%
10-<15 tahun	2	1,8%
>=15 tahun	5	4,5%
Total	110	100%
Usia	Jumlah Responden	Persentase
<30 tahun	89	80,9%
30-<35 tahun	13	11,8%
35-<40 tahun	3	2,7%
40-<45 tahun	3	2,7%
>=45 tahun	2	1,8%
Total	110	100%
Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Diploma	41	37,2%
S1	65	59,1%
S2	1	0,9%
Lainnya	3	2,7%
Total	110	100%
Lama bekerja dengan <i>work from home</i>	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	71	64,5%
1-<1,5 tahun	32	29,1%
>=1,5 tahun	7	6,4%
Total	110	100%
Bekerja <i>work from home</i> dalam enam bulan terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1 hari	20	18,2%
2 hari	12	10,9%
3 hari	21	19,1%
4 hari	17	15,5%
5 hari	22	20%
6 hari	18	16,4%
Total	110	100%

### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan pekerjaannya. *Self-Efficacy* diukur menggunakan empat butir pernyataan yang dipakai dalam penelitian Taufiq-Hail et al., (2021), butir-butir tersebut sebagai berikut:

1. Selama bekerja WFH, saya mampu menggunakan alat-alat/ media/ aplikasi bekerja secara *online* yang digunakan untuk mengirimkan dan menerima informasi terkait pekerjaan.
2. Selama bekerja WFH, saya memiliki pengetahuan mengenai cara menggunakan alat-alat/ media/ aplikasi bekerja secara *online* untuk melakukan pekerjaan saya.
3. Selama bekerja WFH, saya memiliki kemampuan berpikir untuk mempelajari dan menggunakan alat-alat/ media/ aplikasi bekerja secara *online* yang rumit untuk melakukan pekerjaan saya.
4. Selama bekerja WFH, saya memiliki kesabaran untuk membiasakan diri menggunakan alat-alat/ media/ aplikasi bekerja secara *online* untuk melakukan pekerjaan saya.

Kinerja *work from home* merupakan proses dan hasil kerja individu selama bekerja di rumah. Kinerja *work from home* diukur dengan memodifikasi empat butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian Taufiq-Hail et al. (2021). Berikut adalah butir-butir pengukur kinerja *work from home*:

1. Selama bekerja WFH, saya berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan saya.
2. Selama bekerja WFH, saya menyelesaikan tugas pekerjaan seperti yang diharapkan perusahaan saya.
3. Selama bekerja WFH, saya terus meningkatkan keterampilan saya dalam menggunakan alat-alat/ media/ aplikasi bekerja secara *online* sehingga saya dapat menghemat waktu, usaha dan kerja keras saya kedepannya.
4. Selama bekerja WFH, saya bisa menyelesaikan masalah-masalah terkait pekerjaan yang muncul saat melakukan pekerjaan secara *online*.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang individu atas pekerjaannya. Untuk menunjukkan variabel kepuasan kerja seseorang dapat dioperasikan melalui 3 butir yang digunakan dalam penelitian Wulani dan Junaedi (2020) yaitu:

1. Saya secara keseluruhan puas dengan

- pekerjaan saya.
2. Saya secara umum menyukai pekerjaan saya.
  3. Saya secara umum senang bekerja di perusahaan saya saat ini.

Responden diminta merespon butir-butir pernyataan tersebut pada skala lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat tidak setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS. Pengujian dilakukan dalam dua tahap yaitu pertama, pengujian kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson*. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dasar nilai *Cronbach Alpha*. Pada tahap kedua dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Cut Off* yaitu 0,05 atau 5% (Raharjo, 2014b).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Correlation	Sig.	Cut Off	Keterangan
SE1	0,810**	0,000	0,05	Valid
SE2	0,850**	0,000	0,05	Valid
SE3	0,865**	0,000	0,05	Valid
SE4	0,791**	0,000	0,05	Valid
K1	0,781**	0,000	0,05	Valid
K2	0,829**	0,000	0,05	Valid
K3	0,823**	0,000	0,05	Valid
K4	0,812**	0,000	0,05	Valid
KP1	0,839**	0,000	0,05	Valid
KP2	0,848**	0,000	0,05	Valid
KP3	0,887**	0,000	0,05	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Self Efficacy	0,847	Reliabel
2.	Kinerja <i>work from home</i>	0,826	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,819	Reliabel

Table 3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas. Nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, sehingga dikatakan memiliki reliabilitas (Raharjo, 2014a).

### Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis yang ada. Hasil pengujian analisis regresi nampak pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model	Uji jalur			Uji kesesuaian model	
	B	Std. Error	Nilai t	R-Square	Uji F
Hipotesis 1					
Konstanta	5,242	1,223	4,287		
Self-efficacy → kinerja <i>work from home</i>	0,673	0,073	9,238 ***	0,441	85,345 ***
Hipotesis 2					
Konstanta	7,585	1,396	5,435		
Self-efficacy → kepuasan kerja	0,697	0,107	6,505***	0,281	42,313***
Hipotesis 3					
Konstanta	4,297	0,863	4,977		
kinerja <i>work from home</i> → kepuasan kerja	0,523	0,052	10,065***	0,484	101,305***

Keterangan: \*\*\* signifikan pada level 0,01

### Hipotesis 1

$$Y = 5,242 + 0,673 X + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,242, yaitu apabila variabel *self-efficacy* dianggap nol maka nilai kinerja *work from home* adalah sebesar 5,242.
- Koefisien regresi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja *work from home* adalah 0,673, yang artinya berarah positif. Hasil ini bermakna bahwa jika *self-efficacy* meningkat, maka kinerja *work from home* juga meningkat, demikian juga sebaliknya. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja *work from home* mempunyai nilai  $t_{hitung} 9,238 > t_{tabel} = 1,982$  dengan signifikan  $0,000 < 0,01$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis 1 didukung yaitu *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja *work from home*.

### Hipotesis 2:

$$Y = 7,585 + 0,697 X + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,585, Hal ini menunjukkan apabila variabel *self-efficacy* dianggap nol maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 7,585.
- Koefisien regresi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja adalah 0,697, yang artinya berarah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika *self-efficacy* meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat, demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *self-efficacy* mempunyai nilai  $t_{hitung} 6,505 > t_{tabel} = 1,982$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,01$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis 2 didukung yaitu *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### Hipotesis 3:

$$Y = 4,297 + 0,523 X + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,297, Hal ini menunjukkan apabila variabel kinerja *work from home* dianggap nol maka nilai kepuasan kerja adalah 4,297.
- Koefisien regresi pengaruh kinerja *work from home* terhadap kepuasan kerja guru swasta adalah 0,523, yang artinya berarah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kinerja *work from home* meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat, demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja *work from home* mempunyai nilai  $t_{hitung} 10,065 > t_{tabel} = 1,982$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,01$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis 3 didukung yaitu kinerja *work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### Uji kecocokan model

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada kinerja *work from home* memiliki nilai F hitung sebesar 85,345 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai  $F_{hitung} 42,313$  dan signifikan pada level 0,05. Lebih lanjut, pengaruh kinerja *work from home* pada kepuasan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 101,305 dan signifikan pada level 0,05. Dengan demikian, ketiga model hubungan regresi linier memiliki kesesuaian yang baik dengan *dataset* (Zach, 2019). Lebih lanjut, nilai R adalah sebesar 0,664 dengan  $R_{square}$  sebesar 0,441. Makna nilai ini adalah 4,41% variabel kinerja *work from home* dijelaskan oleh *self-efficacy*, sedangkan 95,59% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R sebesar 0,531 dengan  $R_{square}$  0,281 menunjukkan bahwa sebanyak 2,81% variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh *Self-efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 97,16% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan nilai R sebesar 0,696 dengan  $R_{square}$  0,484 bermakna bahwa sebanyak 4,84% variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh kinerja *work from home*, sedangkan sisanya sebesar 95,16% dijelaskan oleh variabel lain.

### Pembahasan temuan studi

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja *work from home* karyawan swasta di Sumba. Penemuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan bahwa mereka akan berhasil melakukan tugas-tugasnya akan mengalami kinerja yang tinggi selama *working from home*. Hasil studi ini mendukung penemuan Taufiq-Hail et al., (2021) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja. Merujuk temuan ini, dapat diketahui bahwa keyakinan karyawan akan kapasitasnya untuk dengan berhasil melakukan tugasnya, secara khusus pada masa *working from home*, dapat meningkatkan kinerja mereka. Keyakinan yang mereka miliki akan mendorongnya untuk mau belajar dan memberikan usahanya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Studi ini mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Penemuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi saat *working from home* mengalami peningkatan kepuasan kerja. Hal ini bisa jadi karena keyakinan akan kapasitasnya tersebut bisa mengurangi kecemasan dan stresnya dalam menghadapi situasi dan tantangan baru seperti penggunaan cara baru dan alat kerja baru. Dengan berkurangnya stres kerja mereka, kepuasan kerjanya menjadi lebih tinggi. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari pernyataan responden yang menyatakan bahwa mereka memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan atau media selama WFH, sehingga mereka mampu menjalankan pekerjaan dari rumah. Penemuan ini mendukung hasil studi Islam dan Ahmed (2018) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Studi ini juga menemukan bahwa kinerja *work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan swasta di Sumba. Penemuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa mereka bisa berkinerja tinggi selama *working from home* merasa memiliki pencapaian atas penyelesaian tugas

yang sulit dan menantang. Sebagai akibatnya, kepuasan kerja mereka meningkat. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan bisa memenuhi tuntutan pekerjaan di saat pandemi. Karena dengan *working from home* karyawan dituntut untuk lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, keberhasilan dalam menyelesaikan kerja tentunya bisa makin meningkatkan kepuasan kerjanya. Hasil ini mendukung studi Irawanto et al., (2021) yang menunjukkan bahwa produktivitas selama *work from home* berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Penemuan studi ini mendukung hipotesis pertama bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja *work from home*. Hasil studi ini memberikan dukungan pada hipotesis kedua bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan selama bekerja dari rumah. Kepercayaan diri yang tinggi membantu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, studi ini mendukung hipotesis ketiga bahwa kinerja *work from home* terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan selama bekerja dari rumah. Namun demikian, studi ini juga memiliki keterbatasan yaitu sampel studi hanya terbatas pada karyawan swasta yang bekerja di Sumba. Sebagian besar karyawan yang menjadi responden juga cenderung masuk pada kelompok generasi Z dan milenial. Selain itu, studi ini hanya mengidentifikasi *self-efficacy* dan kinerja selama *work from home* sebagai penyebab dari kepuasan kerja. Oleh karenanya, studi selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk menguji model penelitian pada sampel yang lebih luas dan termasuk pada karyawan yang masuk pada generasi X. Adalah dimungkinkan generasi yang berbeda memberikan hasil berbeda pula. Hal ini karena mereka memiliki nilai kerja dan kemampuan penguasaan digital yang mungkin berbeda. Selain itu, studi selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk menguji variabel-variabel antecedent kepuasan kerja yang lain. Misalnya, dukungan perusahaan

dan nilai budaya seperti kolektivitas.

Penemuan studi ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi bisa meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil studi ini mengingatkan pentingnya perlakuan pimpinan perusahaan dan implementasi aktivitas pengelolaan karyawan yang bisa menarik pelamar dan mempertahankan karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi. Perusahaan juga perlu meningkatkan kepercayaan diri karyawan melalui berbagi program pengelolaan karyawan dan kepedulian atasan. Merujuk Bandura (1998), *self-efficacy* bisa ditingkatkan dengan pemberian persuasif dari pihak lain. Oleh karena itu perlu ditingkatkan adanya dukungan dan dorongan dari atasan seperti pemberian semangat dan motivasi bahwa karyawan memiliki kemampuan yang tinggi. Selain itu, *self-efficacy* bisa dibangun dengan pengalaman dalam menghadapi tantangan selama proses belajar untuk menjadi ahli (Bandura, 1998). Dengan demikian, perusahaan bisa mengimplemenasikan program pelatihan peningkatan keahlian dan kesempatan bagi karyawan untuk meaplikasikan keahliannya tersebut. Lebih lanjut, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, nilai *mean* terendah dari indikator-indikator *self-efficacy* adalah mengenai kemampuan berpikir untuk mempelajari dan menggunakan alat-alat/ media/ aplikasi bekerja secara *online* yang rumit untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, adalah penting bagi perusahaan untuk secara berkelanjutan memberikan pelatihan mengenai perkembangan teknologi yaitu dalam penggunaan alat, media atau aplikasi bekerja secara *online*. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terjaga karena mereka bisa menyelesaikan masalah-masalah yang muncul saat melakukan bekerja secara *work from home*, khususnya saat berhadapan dengan teknologi.

Studi ini juga menemukan bahwa kinerja *work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Merujuk pada Lawler dan Porter (1967) bahwa karyawan yang berkinerja tinggi akan puas jika ada *reward* baik intrinsik maupun ekstrinsik. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menguatkan konsekuensi kinerja dengan memberikan pengakuan dan penghargaan yang dianggap bernilai oleh karyawan. Selain itu, berdasarkan pengolahan data penelitian, nilai *mean* dari indikator kinerja *work from home* terendah dari adalah mengenai penyelesaian masalah-masalah terkait pekerjaan yang muncul saat melakukan pekerjaan secara *online*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk menguatkan pemberian informasi mengenai masalah apa saja yang mungkin muncul selama bekerja secara *work from home* dan memberikan prosedur penyelesaian masalah yang mudah dipahami oleh karyawan. Kepedulian atasan juga diperlukan untuk senantiasa memberikan dukungan dengan memahami masalah kerja karyawan serta memberikan bantuan dalam penyelesaian masalah-masalah tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat karena mereka berhasil memiliki solusi atas masalah kerjanya dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik.

## REFERENCES

- Bandura, A. (1998). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.
- Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary differences in job satisfaction, self-efficacy, goal commitment and organisational commitment among faculty employees in Norwegian colleges: An empirical assessment of indicators of performance. *Quality in Higher Education*, 4(2), 137-157. <https://doi.org/10.1080/1353832980040204>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.821>
- Daton, D. B. (2020). *Work From Home, Pelayanan Publik Masa Covid-19*. Ombudsman Republik Indonesia. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/arti>

- kel--work-from-home-pelayanan-publik-masa-covid-19
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology, 12*(April), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work - Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies, 9*(96), 1-13.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction. *Management Research Review, 41*(3), 296-313. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior, 119*(May). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee's stress level during home-based remote work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*, 1-16.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society, 7*(1), 20-28. [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/50985106/j.1468-232x.1967.tb01060.x20161220-21641-xbnq3y.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DThe\\_effect\\_of\\_performance\\_on\\_job\\_satisfa.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=A](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/50985106/j.1468-232x.1967.tb01060.x20161220-21641-xbnq3y.pdf?response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DThe_effect_of_performance_on_job_satisfa.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=A)
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration, 14*(1), 1-21. <https://books.google.de/books?id=mRmsBAAAQBAJ>
- Manurung, S., Samosir, J., Syafrudin, S., Wartolah, W., & Fatmasari, R. (2021). The effect of work from home (WFH) performance during COVID-19 pandemic and self efficacy on the work effectiveness of lecturers. *Natural Volatiles & Essential Oils, 8*(4), 14717-14732. <https://search.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-1864089>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-W., Thurasamy, R., Chuah, F., & Huei Cham, T. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling, 4*(2), 1-20.
- Miao, R., & Kim, H.-G. (2010). Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance: An Chinese empirical study. *Journal of Service Science and Management, 03*, 250-256. <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32031>
- Mohd Nasurdin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences. https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090*
- Pahlevi, R. (2022). *Survei WFH Lebih Dianggap Efektif oleh Gen Z*. Kandata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/04/survei-wfh-lebih-dianggap-efektif-oleh-gen-z>
- Raharjo, S. (2014a). *Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS*. SPSS Indonesia. <http://www.spssindonesia.com/2014/0>

1/uji-reliabilitas-alpha-spss.html

Raharjo, S. (2014b). *Cara melakukan Uji Validitas Product Moment dengan SPSS*. SPSS Indonesia.

<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss.html>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson* (17th ed.).

Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75(May), 130–147. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.030>

Taufiq-Hail, G. A. M., Sarea, A., & Hawaldar, I. T. (2021). The impact of self-efficacy on feelings and task performance of academic and teaching staff in bahrain during covid-19: Analysis by sem and ann. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 1–37. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040224>

Wulani, F., & Junaedi, M. (2020). Organizational citizenship behavior tenaga penjual: Peran kepuasan kerja, dukungan rekan kerja dan leader-member exchange. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(2), 122–137. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>

Yoshio, A. (2020). Survei: Work from Home Picu Jam Kerja Bertambah dan Kelelahan Mental - Nasional Katadata.co.id. In *Katadata.Com* (pp. 1–8). <https://katadata.co.id/ariemega/berita/5fa7cf815a0e8/survei-work-from-home-picu-jam-kerja-bertambah-dan-kelelahan-mental>

Zach. (2019). *A Simple Guide to Understanding the F-Test of Overall Significance in Regression*. Statology. <https://www.statology.org/a-simple-guide-to-understanding-the-f-test-of-overall-significance-in-regression/>