Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

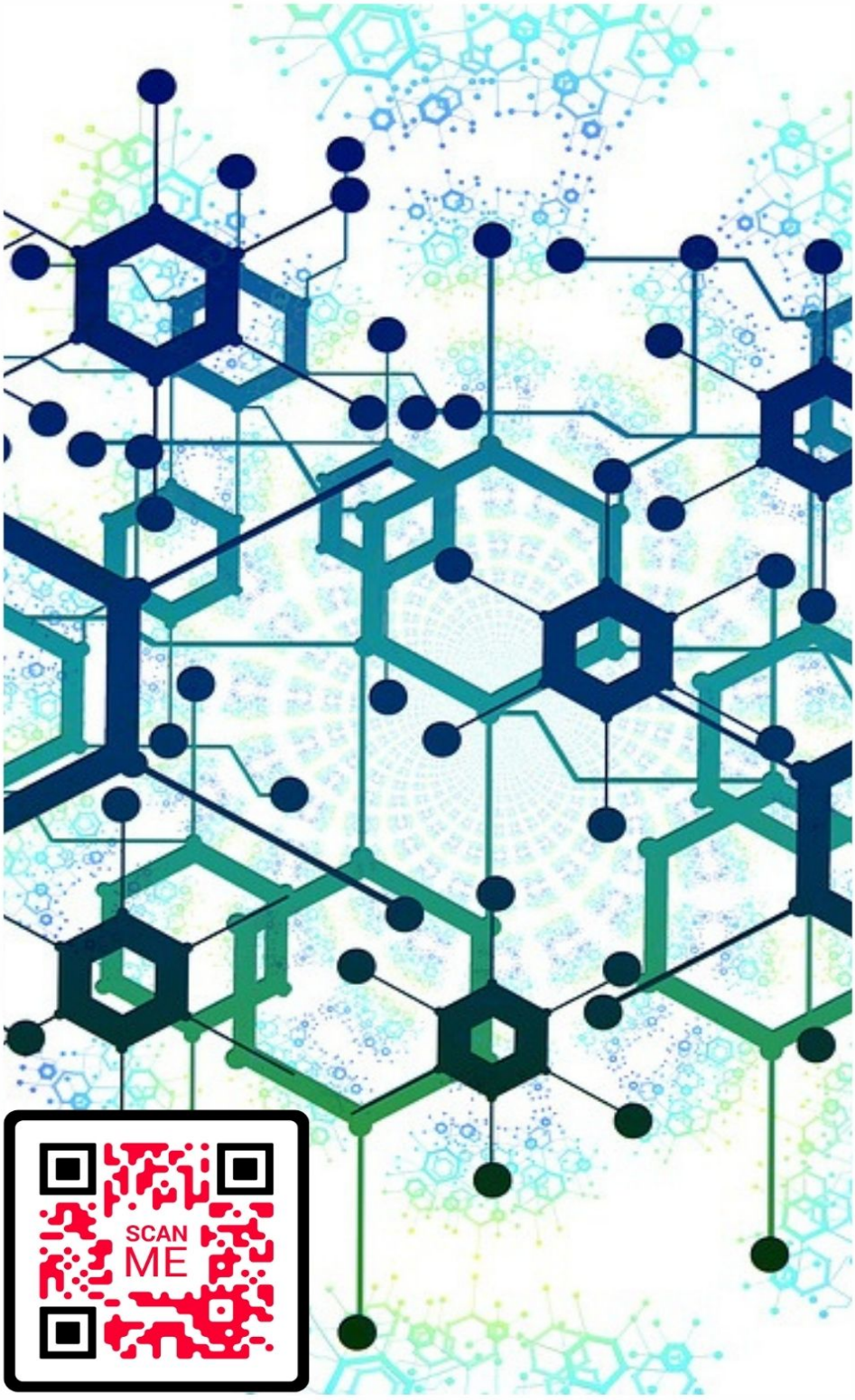
Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES

PUBLISHED BY

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

Remote Work, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction: Unveiling the Nexus in Contemporary Organizations

Kerja Jarak Jauh, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja: Mengungkap Hubungannya dalam Organisasi Kontemporer

Niken Marchelinda, nikenmarchelinda817@gmail.com, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This quantitative study investigates the intricate relationship between remote work arrangements, non-physical work environments, intrinsic motivation, and job satisfaction, with a focus on CV Berca Putra Delta. Data from 66 respondents were collected through questionnaires, augmented by secondary data such as company profiles and organizational structure. Employing PLS software version 3.0, the study evaluates convergent validity, discriminant validity, reliability, and R-square values. Hypothesis testing incorporates Path Coefficient and Indirect Effect analyses. The findings shed light on the multifaceted dynamics of contemporary work settings, offering valuable insights for global scholars and organizations seeking to optimize employee satisfaction in an evolving professional landscape.

Highlights:

- The study explores the impact of remote work on job satisfaction.
- Intrinsic motivation is analyzed as a key driver of employee well-being.
- Quantitative research methods are employed to assess these relationships.

Keywords: Remote Work, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Quantitative Research

Published date: 2023-09-17 00:00:00

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

PENDAHULUAN

Dalam Cv. Berca Putra Delta diberlakukan kebijakan bekerja dari rumah sekitar 70% pada karyawan bagian kantor seperti sekertaris, administrasi, accounting sedangkan 30% karyawan di luar lapangan diantaranya foreman (mandor), welder (tukang las), tukang bangunan.Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu pengetahuan yang secara efektif dan efisien mengelola peran dan hubungan sebagai tenaga kerja untukmencapai tujuan perusahaan. Untuk merekrut orang- orang yang memenuhikebutuhan perusahaan, diperlukan strategi manajamen sumber daya manusia yangakan membawa kemajuan dan perubahan bagi perusahaan. Perusahaan memiliki satu tujuan yang dapat diambil oleh eksekutif untuk membantu perusahaan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan struktur organisasinya. Karyawan adalah makhluk sosial yang memiliki sumber utama kekayaan bagi setiap perusahaan. Organisasi harus ke garda depan untuk memperoleh efektivitasoptimal dari para pegawai dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreatif,dan bersemangat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan keutamaan dan kebutuhanpenting bagi perusahaan. Tiap organisasi pasti akan lebih giat agar memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga mendukung target perusahaan yang akan dicapai.[1][2][3]

Faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi sehingga perusahaan harus mengoptimalkan perilaku produktif karyawannya. Poduktivitas kerja karyawan menurun yang dilihat dari datang terlambat, pulang cepat, sakit, dan alpha sehingga segera diperbaiki dan diharapkan meningkatkan perilaku produktif karyawan [4].

Work from home merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dari rumah. Salah satu indikator dari work from home adalah Bekerja dari rumah memberikan waktu yang fleksibel. [5]

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. [6]

Perilaku produktif merupakan faktor yang dianggap sebagai penentu efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus berperilaku efektif agar dapat mencapai tujuan bisnis jangka pendek dan jangka Panjang. [7]

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan yaitu motivasi intrinsik. Motivasi kerja suatu hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang tertuju langsung pada karyawan. Dengan motivasi instrinsik, karyawan menyadari tanggung jawab mereka, bekerja lebih baik, dan melakukan pekerjaan dengan baik. [8]

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi menyenangkan dan tidak menyenangkan. [9]

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Dalam penelitian kuantitatif, biasanya dilakukan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau bersifat statistik dengan tujuan untuk melakukan uji hipotesis yang telah dipastikan. Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Berca Putra Delta Jalan Kahuripan Nirwana Village Blok BD 10 No.09 Kelurahan Sumput Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Dalam penelitian ini menggunakan populasi karyawan CV Berca Putra Delta Sidoarjo yang berjumlah 66 orang. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel ini semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data dari jumlah populasi dan data dari hasil kuisioner yang di isi oleh seluruh karyawan CV Berca Putra Delta Sidoarjo. Serta data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data profil perusahaan, data absensi perusahaan,dll.

B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

Adapun definisi operasional dari setiap variabel adalah: a) Work from home (X1). Work from home adalah suatu kondisi dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dari rumah. b) Lingkungan kerja non fisik (X2). Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan karyawan melakukan pekerjaannya dan memberikan rasa aman untuk dapat bekerja secara optimal. c) Motivasi intrinsik (X3). Motivasi intrinsik adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

kepadanya. d) Perilaku produktif (Y). Perilaku produktif adalah perlaku karyawan yang memberikan sikap positif terhadap tujuan dan sasaran perusahaan. e) Kepuasan kerja (Z). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Identifikasi Variabel, variabel penelitian merupakan segala suatu tentang kelengkapan atau sifat atau penilaian orang, obyek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari, dan disimpulkan. Variabel Independen (X) atau yang biasa disebut dengan variabel bebas, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang bisa menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Work from home, Lingkungan kerja non fisik, Motivasi intrinsik. Variabel dependen (Y) atau yang biasa disebut dengan variabel terikat merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel independen. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Perilaku produktif. Variabel Intervening (Z) adalah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

Indikator variabel work from home diantaranya adalah lingkungan kerja fleksibel, lebih dekat dengan keluarga, waktu perjalanan yang fleksibel dan adanya kelengkapan fasilitas. Indikator variabel lingkungan kerja non fisik adalah hubungan harmonis rekan kerja setingkat, hubungan harmonis atasan dengan karyawan, terjalin kerja sama antar karyawan dan adanya tanggung jawab. Indikator variabel motivasi intrinsik diantaranya adalah pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pengakuan kinerja dari pimpinan, tantangan pada setiap individu, adanya pengembangan karir. Indikator variabel perilaku produktif diantaranya adalaha kemampuan kerja dalam menyelesaikan tugas, adanya kuantitas pekerjaan, adanya ketepatan waktu, adanya disiplin kerja dan adanya semangat kerja. Indikator kepuasan kerja diantaranya adanya peralatan kerja yang menunjang pekerjaan, upah yang diberikan sesuai, kondisi kerja yang mendukung, penempatan sesuai keahlian dan balasa jasa yang adil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Evaluasi Inner Model Rsquare

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,845	0,820
Z	0,867	0,843

Table 1. *Rsquare*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,778. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya sebesar 22.2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

B. Uji Evaluasi Outer Model

a) Convergent Validity

	X1 Work From Home	X2 Lingkungan Kerja Non Fisik	X3 Motivasi Intrinsik	Y Perilaku Produktif	Z Kepuasan Kerja
X1.1	0.785				
X1.2	0.832				
X1.3	0.878				
X1.4	0.812				
X2.1		0.766			
X2.2		0.909			
X2.3		0.872			
X2.4		0.851			
X3.1			0.713		
X3.2			0.707		
X3.3			0.760		
X3.4			0.819		
Y.1				0.779	
Y.2				0.735	
Y.3				0.808	

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

Y.4				0.701	
Y.5				0.761	
Z.1					0.750
Z.2					0.790
Z.3					0.856
Z.4					0.755
Z.5					0.738

Table 2. *Hasil Outer loading*

Nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Dapat disimpulkan data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

	Average Variance Extracted (AVE)
Work From Home (X1)	0.724
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.579
Motivasi Intrinsik (X3)	0.685
Perilaku Produktif (Y)	0.564
Kepuasan Kerja (Z)	0.574

Table 3. *Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai lebih besar atau > 0,5 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel penelitian valid

b) Discriminant Validity

	X1 Work From Home	X2 Lingkungan Kerja Non Fisik	X3 Motivasi Intrinsik	Y Perilaku Produktif	Z Kepuasan Kerja
X1.1	0.809	0.675	0.695	0.669	0.619
X1.2	0.723	0.667	0.647	0.638	0.580
X1.3	0.736	0.581	0.585	0.518	0.713
X1.4	0.808	0.700	0.660	0.670	0.675
X2.1	0.701	0.807	0.793	0.711	0.644
X2.2	0.650	0.800	0.652	0.656	0.657
X2.3	0.703	0.752	0.531	0.576	0.615
X2.4	0.603	0.759	0.653	0.518	0.590
X3.1	0.646	0.636	0.804	0.633	0.635
X3.2	0.574	0.577	0.766	0.584	0.564
X3.3	0.648	0.616	0.734	0.501	0.653
X3.4	0.676	0.731	0.729	0.706	0.587
Y.1	0.610	0.592	0.618	0.762	0.467
Y.2	0.598	0.583	0.560	0.725	0.534
Y.3	0.640	0.654	0.753	0.822	0.648
Y.4	0.684	0.657	0.580	0.789	0.619
Y.5	0.600	0.580	0.582	0.761	0.592
Z.1	0.674	0.648	0.612	0.582	0.734
Z.2	0.692	0.599	0.630	0.663	0.838
Z.3	0.638	0.642	0.636	0.593	0.804
Z.4	0.685	0.621	0.693	0.764	0.825
Z.5	0.735	0.866	0.568	0.780	0.768

Table 4. *Hasil Cross loadings*

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Indonesian Journal of Innovation Studies
Vol. 24 (2023): October
DOI: 10.21070/ijins.v25i.961 . Article type: (Innovation in Social Science)

Dapat dikatakan reliabel ketika setiap indikator pada variabel memiliki nilai lebih >0,7. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminantvalidity*yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

C. Uji Realibilitas

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Tabel5

Hasil Output Cronbach's Alpha Dan Composite Reability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 Work From Home	0.770	0.853
X2 Lingkungan Kerja Non Fisik	0.785	0.861
X3 Motivasi Intrinsik	0.754	0.844
Y Perilaku Produktif	0.831	0.881
Z Kepuasan Kerja	0.813	0.877

Table 5.

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas , dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dan composite reability baik untuk semua variabel/ konstruk sudah memiliki nilai diatas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi Reliabilitas sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variable memiliki reliabilitas yang baik.

D) Uji Hipotesis

1. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Work From Home (X1) -> Y. Perilaku Produktif	0.353	0.345	0.160	2.371	0.021
Work From Home (X1) -> Z. Kepuasan Kerja	0.445	0.435	0.151	3.340	0.001
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Y. Perilaku Produktif	0.229	0.249	0.185	2.226	0.026
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Z. Kepuasan Kerja	0.197	0.212	0.143	2.275	0.041
Motivasi Intrinsik (X3) -> Y. Perilaku Produktif	0.313	0.290	0.142	3.390	0.001
Motivasi Intrinsik (X3) -> Z. Kepuasan Kerja	0.227	0.214	0.167	2.267	0.024
Kepuasan Kerja (Z) -> Y. Perilaku Produktif	0.045	0.043	0.144	2.235	0.033

Table 6. *Hasil Output Path Coefficient*

a) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

H1 : "Work from Home berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif". Dari hasil uji hipotesis, Variabel Work From Home (X1) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,371 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,021 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian berarti variabel Work From Home (X1) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

b) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 :"Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif". Dari hasil uji hipotesis,Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 3,340 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,001 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian berarti Limgkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y) , sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

c) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : "Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif". Dari hasil uji hipotesis, Variabel Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar2,226 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,026 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian berarti variabel Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y), sehingga hipotesis dapatdinyatakan diterima.

d) Uji Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H4 :"Work from Home berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan". Dari hasil uji hipotesis,Variabel Work From Home(X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,275 yang lebih besar dari (T Tabel1,96) dan P Values sebesar 0,041 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi0,05). Dengan demikian berarti variabel Work From Home (X1) terhadapvariabel Kepuasan Kerja (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

e) Uji Hipotesis 5

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah :

H5 : "Lingkungan kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan". Dari hasil uji hipotesis, Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabelKepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 3,390 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,001 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian berarti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

f) Uji Hipotesis 6

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah : H6: "Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan". Dari hasil uji hipotesis, Variabel Motivasi Intrnsik (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,267 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,024 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian berarti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

g) Uji Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah :

H7: " Kepuasan Karyawan berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif". Dari hasil uji hipotesis, Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y) menghasilkan nilai T-Statisik sebesar 2,235 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,024 yang lebih kecil dari (tingkat signifikansi 0,05). Dengan demikian bersrti variabel Kepuasan Kerja(Z) terhadap variabel Perilaku Produktif (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Berdasarkan pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen dan variabel intervening di atas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Work from Home berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Work from Home berpengaruh terhadap Perilaku Produkif.Studi empiris menunjukkan bahwa work from home memiliki pengaruh terhadap perilaku produktif. Dari hasil survey ditemukan karyawan merasa jika bekerja dari rumah membuat lingkungan kerjanya menjadi fleksibel. Yang artinya saat melakukan pekerjaan dari rumah mereka akan merasa jika lingkungan kerjanya sudah sesuai dengan keseharian mereka dengan demikian dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin didalam pekerjaannya. Jika lingkungan kerja yang dirasakan nyaman, maka para karyawan akan lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya. Work from Home mempengaruhi kinerja kerja secara sebagian atau keseluruhan secara positif dan signifikan. [10]

2. Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Perilaku Produkif. Dari hasil survey menunjukkan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada tentang ikatan harmonis atasan dengan karyawan. Dengan adanya hubungan atasan dengan karyawannya yang baik pada CV. Berca Putra Delta maka akan membuat perilaku produktif semakin baik, karena perilaku ini membuat karyawan bersedia bekerja melebihi kewajibannya dan secara langsung akan membuat perilaku produktif tersebut menjadi lebih baik. Lingkungan kerja non fisik berkontribusi pada kinerja. Ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara internal memotivasi karyawan untuk menampilkan perilaku kerja yang positif. [11]

3. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa motivasi intrinsic berpengaruh terhadap Perilaku Produkif. Dari hasil survey menunjukkan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada pencapaian kerja karyawan. Dimana di cv. Berca putra delta tersebut diberikan pujian serta penghargaan atas pencapaian kerja karyawan maka akan timbul rasa gembira berakibat karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannnya, serta adanya komunikasi yang baik di tempat kerja, terjalinnya hubungan dengan rekan kerja dan atasan secara baik memberikan hal positif dalam perusahaan. Karena dengan adanya motivasi intrinsik yang baik dan terarah karyawan menjalankan pekerjaan dengan semangat dan memberikan hasil yang maksimal. Tanpa adanya motivasi intrinsik yang diterapkan p suatu perusahaan maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Motivasi Intrinsik merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Motivasi Intrinsik yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. [12]

4. Work from Home berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Work from Home berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Dari hasil survey menunjukkan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu Waktu perjalanan yang fleksibel dan hemat biaya selama WFH. Dalam CV. Berca Putra Delta Work from Home telah terbukti memiliki efek signifikan pada Kepuasan Karyawan melalui peningkatan persepsi pemberdayaan karyawan. Work from Home memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan. Karena dengan adanya Work from home menghemat biaya transportasi mereka tidak perlu mengeluarkan ongkos pembelian bahan bakar kendaraan serta biaya untuk makan siang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work from home dengan kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Work From Home memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan memperoleh maanfaat seperti, keseimbangan kehidupan antara bekerja dan kehidupan pribadi, mengurangi biaya akomodasi dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi jumlah absensi karyawan, fleksibilitas dalam bekerja, dan lain lain. [13]

5. Lingkungan kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Dari hasil survey menunjukkan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada Kondisi tempat kerja memberikan saya kenyamaan dalam bekerja. Pada CV. Berca Putra Delta Lingkungan kerja yang tepat mendukung menjadikan pegawai peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan dan kepuasan kerja menunjukan hasil bahwa Lingkungan kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan. [14]

6. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan

Adapun hasil dari penelitia Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Karyawan. Dari hasil survey menunjukkan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Jika CV. Berca Putra Delta dapat memberikan motivasi intrinsik yang baik untuk karyawannya, dimana perusahaan memberikan kesempatan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik agar mereka mendapat pengakuan dari pemimpinnya. Apabila mereke mendapatkan pengakuan, maka mereka akan

ISSN 2598-9936 (online), https://ijins.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Produktif. Motivasi Intrinsik di perusahaan akan sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan, dimana Motivasi Intrinsik berasal dari nilai-nilai perusahaan yang telah tersosialisasikan dengan baik pada karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan kepuasan kerja. [15]

7. Kepuasan Karyawan berpengaruh positif terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Karyawan terhadap Perilaku Produktif. Dari hasil survey menunjukkan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada imbalan yang diberikan perusahaan, cukup memuaskan bagi saya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan CV. Berca Putra Delta. Faktor gaji atau upah yang diberikan adalah faktor penting seorang karyawan untuk lebih semanagat dalam bekerja, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja karyawan akan menjadi maksimal. Hal ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan perilaku produktif. Dimana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya. [16]

KESIMPULAN

Akhir dari penelitian ini menyimpulkan semua proses, uraian, berbagai uji serta pemaparan hasil penelitian tentang Pengaruh Work From Home, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Berca Putra Delta Sidoarjo. Berdasarkan hasil pemaparan dan pengujian pada bab sebelumnya menggunakan aplikasi PLS 3.0, maka dapat ditarik suatu kesimpulan :

References

1. Ardhiatama, "Hubungan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Produktif Pada Karyawan PT BPR Taman Dhana Sidoarjo," Psikologi Organisasi dan Industri, 2012.
2. Lusri and Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya," Agora, vol. 5, no. 1, pp. 2–8, 2017.
3. Ghozali, "Partial Least Squares," Semarang: Undip Press, 2015.
4. Harianja, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta: Grasindo, 2005.
5. KATOPO, "Analisa Pengaruh Individual Factor Terhadap Entrepreneur," Agora, pp. 677-685, 2015.
6. Luthans, "Perilaku Organisasi," Yogyakarta: Andi Offset, 2011.
7. Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif," Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
8. Ricardo, "Pengaruh Work from Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon," Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, pp. 73-82, 2020.
9. Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik," Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
10. Robbins, "Organizational Behavior," New Jersey: Pearson, 2009.
11. Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja," Bandung: CV Mandar Maju, 2001.
12. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
13. Mardiana, "Manajemen Produksi," Jakarta: IPWI, 2005.
14. Utami, A. D., "Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja, dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang," Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2010.
15. C. E. Shalley, L. Gilson, and T. C. Blum, "Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave," Academy of Management Journal, vol. 43, pp. 215-222, 2000.
16. Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja," Bandung: CV Mandar Maju, 2009.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).