

## Kinerja Karyawan: Peran Produktivitas sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa yang Bekerja

\*Samantha Elmitasari, Mahmudah Enny Widyaningrum, Nurul Qomari  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Key words:

Komunikasi,  
Teknologi Informasi,  
*Work from Home*,  
Kinerja Karyawan,  
Produktivitas.

#### DOI:

[10.46821/ijms.v3i1.502](https://doi.org/10.46821/ijms.v3i1.502)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi pengaruh komunikasi, teknologi informasi dan *work from home* terhadap produktivitas kerja melalui kinerja karyawan pada mahasiswa yang sudah bekerja. Sampel penelitian adalah 344 mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya yang telah bekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yang menggunakan seluruh populasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi, teknologi informasi dan *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap produktivitas, dan komunikasi, teknologi informasi dan *work from home* berpengaruh terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan.

### Employee Performance: The Role of Productivity as a Moderating Variable in Working Students

#### ABSTRACT

The aim of the research is to evaluate the effect of communication, information technology and work from home on work productivity through employee performance among working students. The research sample was 344 working students of STIE Mahardhika Surabaya. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sampling technique that uses the entire population. The data collection method was carried out through distributing questionnaires. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results of this research explain that communication, information technology and work from home influence employee performance and productivity, and communication, information technology and work from home influence productivity through employee performance.

## PENDAHULUAN

Saat pandemi Covid-19, untuk tetap menjaga kinerja dan produktivitas, maka berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah dengan membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Karena perusahaan membatasi operasinya, maka berdampak pada terhambatnya aktivitas perekonomian. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan, dikarenakan karyawan tidak dapat maksimal dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti saat sebelum pandemi Covid-19 ada. Untuk mengatasi permasalahan penurunan kinerja karyawan dan produktivitas, perusahaan mengoptimalkan penggunaan sistem komunikasi, teknologi informasi dan melaksanakan *work from home* agar pekerjaan tetap dapat berjalan di tengah sulitnya bertahan pada masa pandemi.

Nurmasari (2015) mengartikan tentang komunikasi sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Tanpa komunikasi yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk melakukan kerja sama dan mencapai tujuan yang diinginkan, Purwanto (2011), mengartikan teknologi informasi sebagai suatu disiplin ilmu sains, teknologi dan rekayasa (*engineering*), dan teknik-teknik manajemen yang digunakan dalam menangani dan memproses informasi, bagaimana aplikasinya; komputer dan interaksinya dengan manusia dan mesin serta asosiasinya dengan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya. Rakha (2021) menyebut *work from home* (WFH) merupakan kegiatan kerja karyawan dari rumah. Mustajab (2020) berpendapat perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan sehingga menyebabkan karyawan harus bekerja di rumah hal inilah yang dinamakan dengan *work form home* (WFH). Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat

dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output dan input*), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluarannya diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Menurut Sumual (2017), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi.

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), produktivitas tenaga kerja di Indonesia hanya sebesar US\$ 13,1 per jam, menempatkan Indonesia berada di urutan ke-107 dari 185 negara (katadata.co.id, 2022). Menurut survey Japan External Trade Organization (JETRO) tahun 2020 terhadap 13.458 perusahaan di ASEAN, produktivitas di Indonesia berada di posisi tujuh di bawah Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam, Laos, dan Malaysia. Data dari Asian Productivity Organization (APO) tahun 2020, di ASEAN Indonesia berada di urutan ke-5 di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand (CNBC Indonesia, 2023). Untuk mengevaluasi masalah produktivitas kerja karyawan maka penelitian ini menelaah pengaruh komunikasi, teknologi informasi, dan *work from home* terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner, yang disebarkan langsung kepada 344 mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya yang telah bekerja. Pertanyaan atau pertanyaan tersebut kemudian diberi range jawaban dengan menggunakan skala likert. Terdapat 5 pilihan jawaban yang digunakan sebagai skala untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan.

### Teknik Analisis Data

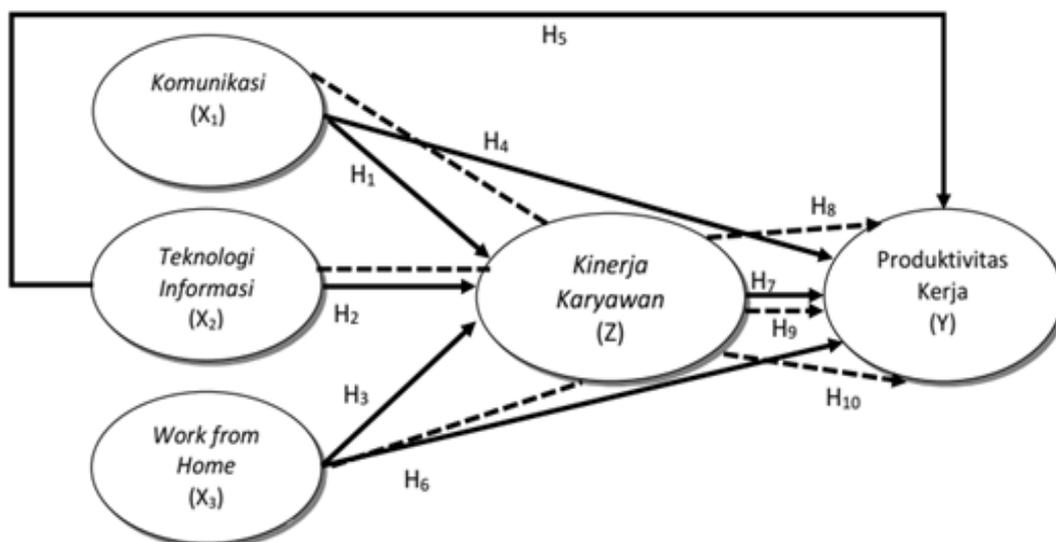
Sampel penelitian adalah 344 mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya yang telah bekerja. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*, dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Squares (PLS)*. Variabel eksogen adalah komunikasi, teknologi informasi, dan *work from home*, variabel endogen adalah produktivitas, dan variabel mediator atau *intervening* adalah kinerja karyawan. Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga tahap yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melakukan uji R-squared (R<sup>2</sup>) dan uji signifikansi koefisien jalur. Nilai Stone-Geisser (Q<sup>2</sup>) ditelaah untuk mengetahui relevansi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang dominan adalah laki-laki dengan jumlah 180 orang atau 52%. Menurut usia, responden didominasi responden oleh usia 25-30 tahun dengan jumlah 158 orang atau 46%. Untuk lama bekerja, responden dengan lama bekerja antara 2-5 tahun dengan jumlah 190 orang atau 55% merupakan yang dominan.

### Evaluasi Model Pengukuran

Hasil analisis *convergent validity* menunjukkan bahwa semua loading factor masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, yang telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Hasil analisis *discriminant validity* menunjukkan bahwa akar AVE konstruk komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,788; teknologi informasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,792; *work from home* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,843; kinerja karyawan (Z) sebesar 0,761; dan produktivitas (Y) sebesar 0,800 yang seluruhnya lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tepat mengukur konstruk variabelnya. Pada pengujian *crossloading*, korelasi konstruk komunikasi (X<sub>1</sub>), teknologi informasi (X<sub>2</sub>), *work from home* (X<sub>3</sub>), kinerja karyawan (Z), dan produktivitas (Y) dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Maka hasil pengujian *crossloading* menunjukkan bahwa masing-masing konstruk laten memprediksi indikator bloknya secara tepat. Hasil analisis *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel komunikasi (X<sub>1</sub>), teknologi informasi (X<sub>2</sub>), *work from home* (X<sub>3</sub>), kinerja karyawan (Z) dan produktivitas (Y) menunjukkan nilai di atas 0,70, yang dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loading)**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,752
	X <sub>1.2</sub>	0,726
	X <sub>1.3</sub>	0,826
	X <sub>1.4</sub>	0,843
Teknologi Informasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,751
	X <sub>2.2</sub>	0,815
	X <sub>2.3</sub>	0,766
	X <sub>2.4</sub>	0,835
Work from Home (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,815
	X <sub>3.2</sub>	0,845
	X <sub>3.3</sub>	0,888
	X <sub>3.4</sub>	0,821
Kinerja Karyawan (Z)	Z <sub>1</sub>	0,772
	Z <sub>2</sub>	0,727
	Z <sub>3</sub>	0,774
	Z <sub>4</sub>	0,768
Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,811
	Y <sub>2</sub>	0,822
	Y <sub>3</sub>	0,823
	Y <sub>4</sub>	0,741

Sumber: Data Diolah, 2022

**Tabel 2**  
**Fornell-Larcker Criterion**

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	Z
X <sub>1</sub>	<b>0,788</b>				
X <sub>2</sub>	0,222	<b>0,792</b>			
X <sub>3</sub>	0,309	0,352	<b>0,843</b>		
Y	0,447	0,515	0,479	<b>0,800</b>	
Z	0,317	0,411	0,526	0,564	<b>0,761</b>

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 5 menunjukkan bahwa: Pengaruh komunikasi (X1), teknologi informasi (X2), dan work from home (X3) terhadap kinerja karyawan (Z) memperlihatkan nilai R-Square sebesar 0,352, maka variabilitas konstruk kinerja karyawan (Z) yang dapat dijelaskan oleh komunikasi (X1), teknologi informasi (X2), dan work from home (X3) adalah sebesar 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8%

masih dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh komunikasi (X1), teknologi informasi (X2), work from home (X3) dan kinerja karyawan (Z) terhadap produktivitas kerja (Y) memperlihatkan nilai R-Square sebesar 0,494, maka variabilitas konstruk produktivitas kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh komunikasi (X1), teknologi informasi (X2), work from home (X3) dan kinerja

karyawan adalah sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% masih dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai *Stone-Geisser* ( $Q^2$ ) untuk kinerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,198 dan

untuk produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,305. Karena kedua nilai *Stone-Geisser* ( $Q^2$ ) tersebut lebih besar dari 0 (nol) maka model dapat dikatakan memiliki relevansi prediktif bagi masing-masing konstruk tersebut.

**Tabel 3**  
***Cross Loadings***

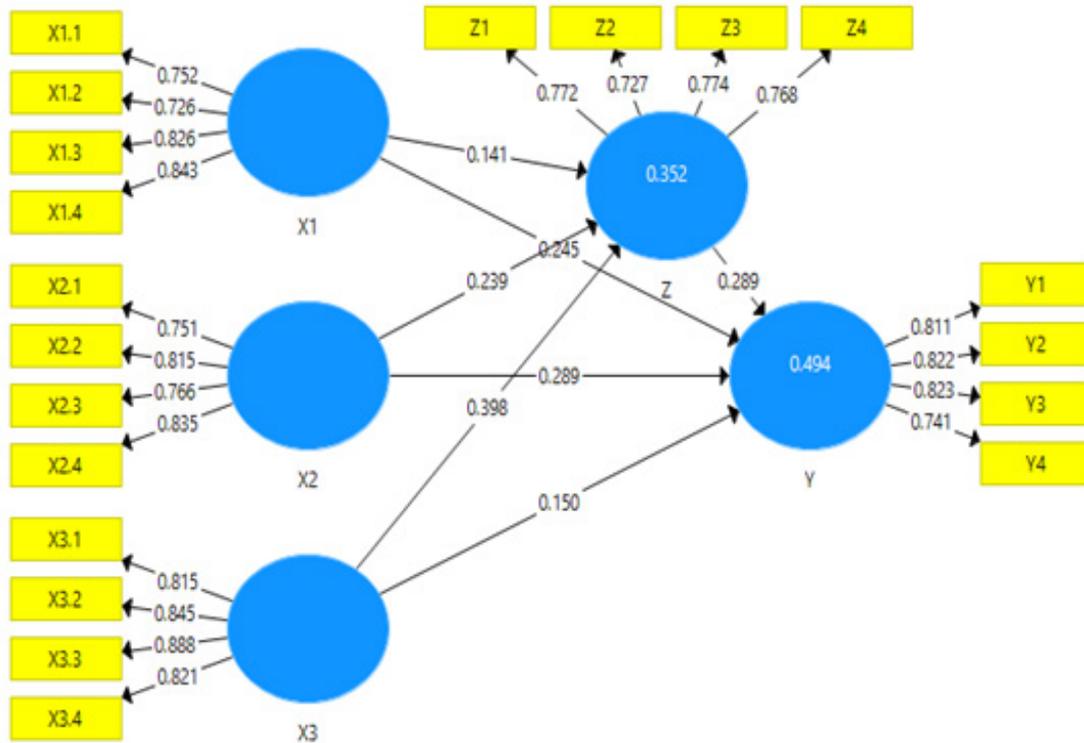
Indikator	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	Z
X <sub>1.1</sub>	<b>0,752</b>	0,158	0,257	0,302	0,206
X <sub>1.2</sub>	<b>0,726</b>	0,089	0,161	0,297	0,109
X <sub>1.3</sub>	<b>0,826</b>	0,218	0,214	0,355	0,279
X <sub>1.4</sub>	<b>0,843</b>	0,206	0,312	0,427	0,344
X <sub>2.1</sub>	0,109	<b>0,751</b>	0,348	0,438	0,259
X <sub>2.2</sub>	0,209	<b>0,815</b>	0,292	0,408	0,359
X <sub>2.3</sub>	0,156	<b>0,766</b>	0,141	0,323	0,271
X <sub>2.4</sub>	0,220	<b>0,835</b>	0,308	0,448	0,393
X <sub>3.1</sub>	0,288	0,274	<b>0,815</b>	0,435	0,419
X <sub>3.2</sub>	0,290	0,372	<b>0,845</b>	0,452	0,460
X <sub>3.3</sub>	0,290	0,327	<b>0,888</b>	0,406	0,521
X <sub>3.4</sub>	0,142	0,177	<b>0,821</b>	0,296	0,344
Y <sub>1</sub>	0,380	0,588	0,373	<b>0,811</b>	0,455
Y <sub>2</sub>	0,295	0,364	0,405	<b>0,822</b>	0,477
Y <sub>3</sub>	0,400	0,347	0,458	<b>0,823</b>	0,483
Y <sub>4</sub>	0,352	0,312	0,286	<b>0,741</b>	0,386
Z <sub>1</sub>	0,307	0,418	0,407	0,460	<b>0,772</b>
Z <sub>2</sub>	0,245	0,294	0,395	0,455	<b>0,727</b>
Z <sub>3</sub>	0,217	0,242	0,434	0,363	<b>0,774</b>
Z <sub>4</sub>	0,183	0,275	0,363	0,429	0,768

Sumber: Data Diolah, 2022

**Tabel 4**  
***Hasil Analisis Composite Reliability dan Cronbach Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,801	0,867
Teknologi Informasi (X <sub>2</sub> )	0,803	0,871
Work From Home (X <sub>3</sub> )	0,865	0,907
Produktivitas Kerja (Y)	0,813	0,877
Kinerja Karyawan (Z)	0,757	0,846

Sumber: Data Diolah, 2022



Sumber: Data Diolah, 2022

**Gambar 2**  
**Hasil Analisis PLS**

**Tabel 5**  
**Nilai Koefisien Determinasi atau R Square (R<sup>2</sup>) dan Stone-Geisser (Q<sup>2</sup>)**

Variabel Endogen	Nilai R <sup>2</sup>	Nilai Q <sup>2</sup>
Kinerja Karyawan (Z)	0,352	0,198
Produktivitas kerja (Y)	0,494	0,305

Sumber: Data Diolah, 2022

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang baik maka proses pertukaran gagasan diantara karyawan maupun antara karyawan dengan supervisor akan dapat dilakukan dengan jelas. Ketika komunikasi dijalankan dengan baik maka interaksi karyawan dengan rekan kerja dan atasan juga akan semakin mudah diterima dan jelas. Karyawan dapat memperoleh umpan balik yang berguna ketika komunikasi dijalankan dengan baik, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan baik sesuai target.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Ramadani (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Melalui teknologi informasi yang diadaptasi oleh perusahaan maka akan didapatkan berbagai kemudahan dalam menunjang pekerjaan karyawan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif, efisien dan cepat. Melalui dukungan implementasi teknologi informasi yang tepat maka

kepentingan usaha dapat didukung dengan baik. Penerapan teknologi informasi akan membuat perusahaan dapat memanfaatkan dengan maksimal seluruh aspek bisnis yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan yang menerapkan dengan baik teknologi informasi dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif, baik dari segi sistem maupun tenaga kerja karena memperoleh peningkatan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Nurriansyah (2019) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work from home berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ketika masa pandemi kemarin karyawan dituntut untuk bekerja dari rumah untuk menghindari penularan. Hal ini dapat menimbulkan pengaruh positif bagi karyawan, karena lebih bebas dan fleksibel dalam bekerja, sehingga kinerja juga makin meningkat. Karyawan menjadi lebih fleksibel dalam bekerja dan memiliki lebih banyak waktu, karena tidak harus melakukan transportasi yang kadangkala sangat melelahkan dan membutuhkan waktu untuk mencapai kantor. Tingkat stres bekerja dari rumah juga rendah sehingga karyawan bisa bekerja lebih baik dan lebih fokus. Karyawan dapat menyeimbangkan kehidupannya lebih baik, karena bisa lebih membagi waktu untuk keperluan pekerjaan dan keluarga, yang jika dilakukan di kantor lebih banyak menyita waktu, sehingga karyawan lebih dapat mengalokasikan waktunya lebih baik untuk kepentingan keluarga juga. Maka dari itu, dengan work from home yang dapat diadaptasi dengan baik oleh karyawan maka kinerja karyawan pun akan makin meningkat. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Kartika (2021) yang menyatakan bahwa work from home berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Melalui adopsi teknologi informasi, sistem kerja perusahaan dapat ditingkatkan lebih baik. Proses kerja juga dapat dilakukan lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja turut mengalami peningkatan. Teknologi informasi menjadikan nilai tambah bagi perusahaan karena output kerja akan dapat lebih maksimal, maka produktivitas pun makin meningkat. Hal paling penting dalam adopsi teknologi informasi adalah perusahaan menjadi memiliki keunggulan kompetitif karena produktivitas kerja juga makin meningkat dari segala aspek. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Tumiwa dkk. (2017) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika komunikasi dapat dilakukan lancar dan dijalin dengan baik ke sesama rekan kerja maupun atasan maka informasi maupun ide dan gagasan yang disampaikan karyawan dapat lebih jelas dimengerti. Karyawan dapat memperoleh masukan yang bermanfaat sehingga karyawan dapat lebih dalam peningkatan produktivitas. Kualitas kerja akan makin meningkat dan karyawan akan makin teliti dalam penyelesaian pekerjaan karena memperoleh informasi dan masukan yang bermanfaat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Nurmaidah dkk. (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Work from Home Terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work from home berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan menjadi lebih fleksibel dan tidak mudah

bosan ketika bekerja dari rumah. Lebih nyaman ketika bekerja karena karyawan dapat memilih tempat dimana akan melakukan pekerjaan di rumahnya. Tingkat stres kerja karyawan juga akan menurun karena bekerja dari rumah memiliki suasana yang berbeda, sehingga produktivitas kerja pun makin meningkat. Selain itu karena keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan meningkat, karyawan juga memiliki banyak waktu untuk keluarga. Karena tingkatan stress juga menurun, maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Wahab (2022) yang menyatakan bahwa work from home berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Pencapaian hasil kerja yang makin baik serta perilaku kerja yang makin positif akan mendorong output kualitas dan kuantitas kerja yang makin baik. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang makin baik akan memicu peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kegigihan dalam bekerja sehingga berkontribusi lebih tinggi dalam produktivitas kerja. Karyawan juga dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga hasil kerjanya menjadi lebih baik dan sesuai dengan target. Karyawan menjadi lebih kreatif ketika memiliki kinerja yang tinggi, mudah dalam memecahkan masalah dan memiliki inisiatif yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Tiansi (2022) dan Ladianto (2018), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas kerja Melalui Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan. Melalui penerapan teknologi informasi yang makin baik maka karyawan akan memperoleh kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan adopsi teknologi informasi akan makin meningkatkan kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan juga akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Nurariansyah (2019) dan Tiansi (2022) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas kerja Melalui Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan. Gagasan atau ide karyawan dapat dielaborasi dan dapat diterapkan dengan baik sehingga ide dan gagasan kreatif tersebut berkontribusi lebih baik dalam menjalankan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja juga akan makin meningkat. Karena komunikasi yang baik maka kerjasama yang terjalin dengan baik akan dapat berperan dalam penyelesaian target kerja yang lebih tepat waktu. Oleh karena itu, komunikasi yang baik akan makin meningkatkan kinerja karyawan dan kemudian berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Ramadani (2020), Tiansi (2022) dan Ladianto (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas.

### **Pengaruh *Work from Home* Terhadap Produktivitas kerja Melalui Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan. Karyawan yang diberi keleluasaan untuk bekerja dari rumah akan menjadi memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel sehingga bisa lebih fokus dalam pekerjaannya. Stres kerja menjadi lebih rendah dan karyawan semakin puas ketika bekerja. Maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja karyawan yang makin meningkat akan berkontribusi positif pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kartika (2021), Tiansi (2022) dan Ladianto (2018), yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan hipotesis pertama diterima. Teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan hipotesis kedua diterima. *Work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan hipotesis ketiga diterima. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan hipotesis keempat diterima. Teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan hipotesis kelima diterima. *Work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan hipotesis keenam diterima. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan hipotesis ketujuh diterima. Komunikasi berpengaruh

signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan, yang menunjukkan hipotesis kedelapan diterima. Teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan, yang menunjukkan hipotesis kesembilan diterima. *Work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja dengan mediasi kinerja karyawan, yang menunjukkan hipotesis kesepuluh diterima.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- CNBC Indonesia. (2023). *Urgensi Mendongkrak Produktivitas Pekerja Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/>. CNBC Indonesia.
- Hasibuan, V., Dzulkirom, Moch. A. R., & Pamungkas, M. (2016). Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Property dan *Real Estate* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2012-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 139-147.
- Kartika, N., Robial, S. M., & Pratama, A. (2021). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Kolom di Proyek Pembangunan Gedung Pemda Kabupaten Sukabumi. *JURNAL MOMEN TEKNIK SIPIL SURYAKANCANA*, 3(2), 103-112.
- Kasmir, S. (2016). The Mondragon Cooperatives and Global Capitalism: A Critical Analysis. *New Labor Forum*, 25(1), 52-59.
- Katadata.co.id. (2022). *10 Negara dengan Produktivitas Pekerja Tertinggi di Dunia*. Diakses dari <https://data.boks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/26/daftar-negara-dengan-produktivitas-pekerja-tertinggi-di-dunia-pada-2022-bagaimana-indonesia>.

- Khatimah, H., Kartika, I. M., & Santika, I. G. N. (2022). Pengaruh Implementasi Pendidikan Karakter Terhadap Sikap Sosial Pada Siswa. *Widya Accarya*, 13(2), 127-132.
- Ladianto, C. (2018). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. *Dissertation*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Nurmaida, A., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sdm Polda Sumatera Barat. *Matua Jurnal*, 2(1), 51-62.
- Nurmasari, Z. (2015). *Pengantar Manajemen*. Marpoyan Tujuh.
- Purwanto, A. (2011). Pengaruh Tipe Industri, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Terhadap Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 8(1), 12-29.
- Rakha, E. A., Toss, M., Shiino, S., Gamble, P., Jaroensri, R., Mermel, C. H., & Chen, P. H. C. (2021). Current and Future Applications of Artificial Intelligence In Pathology: A Clinical Perspective. *Journal of clinical pathology*, 74(7), 409-414.
- Ramadani, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. *Dissertation*. Universitas Islam Riau.
- Suhartini, E., Nurariansyah, I. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 1-15.
- Sumual, M. Z. I., & Ali, M. (2017). Evaluation Of Primary School Teachers' Competence In Implementing 2013 Curriculum: A Study In Tomohon City. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 11(3), 343-350.
- Tiansi, T. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah. *Dissertation*. Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo).
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3895-3904.
- Wahab, O. A. (2022). Intrusion Detection In The Iot Under Data and Concept Drifts: Online Deep Learning Approach. *IEEE Internet of Things Journal*, 9(20), 1-11.
- Yacub, R., & Mustajab, W. (2020). Analisis Pengaruh Pemasaran Digital (*Digital Marketing*) Terhadap Brand Awareness pada E-Commerce. *Jurnal Manajerial*, 12(2), 198-209.