



Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Masa Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid-19 Di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Andhi Bharata

andhibharata27@gmail.com

Program Studi Manajemen

Universitas Bina Nusantara

Received: 24 10 2022. Revised: 22 11 2022. Accepted: 25 12 2022.

Abstract : The purpose of this study was to determine the effect of Utilization of Information Technology, Loyalty, and Work Life Balance on the performance of State Civil Apparatus (ASN) employees while working from home during the Covid-19 Pandemic at the Ministry of Women's Empowerment and Child Protection. This type of research is quantitative with data collection methods using survey techniques and distributing questionnaires. Questionnaires were distributed to 79 ASN employees at the Ministry of Women's Empowerment and Child Protection. The analysis of this study used IBM SPSS Statistics 25. The results showed that there was a simultaneous positive and significant effect of Information Technology Utilization, Loyalty, and Work Life Balance on the Performance of ASN employees at the Ministry of Women's Empowerment and Child Protection.

Keywords : Information technology, Loyalty, Work life balance, Performance

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada masa bekerja dari rumah saat Pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik survei dan melakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarakan kepada 79 pegawai ASN di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Analisis penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja para pegawai ASN di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Kata Kunci : Teknologi informasi, Loyalitas, Work life balance, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi COVID-19 ini membuat masyarakat bekerja secara online untuk menjaga diri mereka tetap produktif dan mempertahankan kinerja mereka di tengah wabah

(Fachriansyah, 2020). Bekerja jarak jauh (dari rumah atau lokasi lain di luar kantor) adalah pengaturan bekerja yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu (Mungkasa, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kramer dan Kramer (2020) salah satu perubahan yang paling terlihat sebagai akibat dari pandemi COVID-19 adalah kebijakan *teleworking*, *telecommuting*, atau *Working From Home* di seluruh pekerjaan. *Work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah merupakan salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah untuk menanggulangi penyebaran virus COVID-19.

Work from home merupakan salah satu bagian dari *Flexible Working*. *Flexible Working* bukan sesuatu yang baru di dalam dunia pekerjaan di Indonesia. Sejak adanya bisnis *startup*, *Flexible Working* sudah menjadi budaya baru dalam bekerja (Berliana, 2020). Hal ini sangat berbeda dengan apa yang terjadi di lingkungan instansi pemerintahan, aktivitas bekerja bagi pegawai di instansi pemerintahan dengan datang ke kantor mengenakan seragam, dan melakukan absensi sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Sehingga sistem kerja jarak jauh atau WFH ini bukanlah sebuah hal mudah yang dapat dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia periode 2019-2020 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat peneliti simpulkan bahwa selama adanya pemberlakuan kebijakan *work from home* ini telah terjadi beberapa masalah. Yang pertama adalah permasalahan dalam pemanfaatan teknologi informasi. Tidak sedikit pegawai ASN dari Generasi X memiliki rasa ketidakcocokan terhadap pegawai ASN dari Generasi Milenial dalam melakukan sebuah pekerjaan terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini terjadi dikarenakan keterbatasan ilmu teknologi informasi yang dimiliki oleh Generasi X sehingga menyebabkan para pegawai ASN dari Generasi X tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tidak bisa menyesuaikan diri dengan para pegawai ASN dari Generasi Milenial yang ingin agar semua pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat.

Permasalahan kedua terdapat pada loyalitas para pegawai ASN yang terjadi pada saat kebijakan *Work From Home* berlangsung. Tidak sedikit pegawai ASN yang memanfaatkan kebijakan *Work From Home* ini sebagai kesempatan untuk melakukan pekerjaan/aktivitas lain diluar tugas kedinasan yang diberikan oleh pimpinan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Sehingga menyebabkan kinerja pegawai ASN tersebut tidak optimal. Permasalahan ketiga adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau *Work Life Balance*. Khusus bagi pegawai perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak,

kebijakan *Work From Home* ini menambah beban pekerjaan karena pegawai perempuan tersebut selain melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya pegawai perempuan juga harus melakukan pekerjaan lain seperti mengurus anak, melakukan pekerjaan rumah tangga, dll. Tugas pegawai perempuan menjadi lebih berat pada saat kebijakan *Work From Home* diterapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hermawan (2019) penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memiliki sifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data yang didapatkan berupa angka-angka atau nilai yang akan dianalisis dengan analisis statistik. Objek penelitian yang akan peneliti gunakan dan diambil datanya untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang dimana unit analisis atau subjek penelitiannya adalah individu pegawai Aparatur Sipil Negara.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hermawan (2019) mengatakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah sistematis, terencana, dan terstruktur terhadap seluruh bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan jelas dari awal hingga akhir penelitian berdasarkan pengumpulan data informasi yang berupa angka ataupun bilangan. Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan secara online dengan menggunakan Google Form kepada para pegawai Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Pernyataan-pernyataan kuesioner disesuaikan dengan variabel, sehingga peneliti akan mendapat data yang menjawab fenomena yang sedang terjadi dan nantinya dapat dianalisis dan disimpulkan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Regresi Berganda. Uji Regresi Berganda adalah uji lanjutan dari Uji Regresi Sederhana yang digunakan untuk memprediksikan nilai dan pola pengaruh variabel dependen berdasarkan nilai dua atau lebih variabel independen. Untuk memproses dan menganalisis data yang telah diterima, selanjutnya peneliti menggunakan aplikasi IBM *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Statistics 25*.

Tabel 1. Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator | Skala | | |
|---------------------------------|--|--|---|---|--------------------|--|
| Pemanfaatan teknologi informasi | Menurut Lindawati dan Salamah dalam penelitian Vandela dan Sugiarto (2021) mengemukakan bahwa teknologi informasi merupakan teknologi yang menggunakan perangkat komputer sebagai peralatan utama untuk mengerjakan tugas dan mengolah sebuah data menjadi informasi yang berguna. | Pemanfaatan teknologi informasi mudah dipelajari dan digunakan | Mudah digunakan dan dipelajari Mengurangi resiko terjadinya kesalahan Mendukung pekerjaan menjadi lebih mudah | Ordinal – Likert Ordinal – Likert Ordinal – Likert | | |
| | | Pemanfaatan teknologi informasi lebih jelas dan dapat dimengerti | Menghemat waktu Memenuhi kebutuhan Menghasilkan informasi tepat waktu | Ordinal – Likert | | |
| | | Pemanfaatan teknologi informasi lebih dapat dikendalikan | Data yang diperlukan lebih mudah didapat Pengolahan data lebih mudah untuk diakses dengan cepat Membantu memperoleh informasi baru | Ordinal – Likert | | |
| | | Pemanfaatan teknologi informasi lebih fleksibel | Membantu dalam mengolah data sesuai dengan hasil yang diinginkan Membantu dalam menggabungkan informasi dari departemen lain Memudahkan menemukan kembali data-data yang diperlukan | Ordinal – Likert | | |
| | | Loyalitas | Kemampuan untuk bekerja sama yang memiliki arti | Taat pada peraturan | Mentaati peraturan | |

| | | | |
|--------------------------|---|--|---|
| | bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri, dan memiliki kemauan untuk memfokuskan diri sendiri (Jayanti dan Wati, 2019). | Tanggung jawab terhadap perusahaan | Mentaati perintah Menjaga fasilitas perusahaan Mengutamakan kepentingan perusahaan Beradaptasi pada lingkungan Sifat gotong royong |
| | | Kemauan untuk bekerja sama | |
| | | Rasa memiliki | Menjaga nama baik perusahaan Bertanggung jawab terhadap perusahaan |
| | | Hubungan antar pribadi | Hubungan antar pegawai Hubungan dengan atasan |
| | | Suka terhadap perusahaan | Keunggulan bekerja Tidak pernah menuntut |
| <i>Work Life Balance</i> | Fisher, Bulger & Smith dalam penelitian Nafis, Chan, dan Raharja (2020) mengatakan bahwa <i>work life balance</i> didefinisikan sebagai keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan kebanyakan orang, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan individu. | WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>) PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>) PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>) WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>) | Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan Memiliki waktu untuk melakukan hobi |
| Kinerja | Rivai dan Sagala dalam penelitian Parashakti dan Setiawan (2019) mengatakan | Hasil kerja | Kecepatan dalam melaksanakan |

| | | |
|---|--|--|
| <p>bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan seorang pegawai sebagai bentuk prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai tersebut berdasarkan tugas dan fungsi yang telah dilakukan di dalam sebuah perusahaan.</p> | <p>Perilaku kerja</p> <p>Sifat pribadi</p> | <p>tugas</p> <p>Efektivitas dalam melaksanakan tugas</p> <p>Disiplin kerja</p> <p>Profesionalisme</p> <p>Kerja sama keterampilan</p> <p>Pengetahuan</p> <p>Kejujuran</p> |
|---|--|--|

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), diketahui bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang” oleh Fransiska Vandela & Agus Sugiarto (2021). Di dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi Informasi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $2,132 > t$ tabel $2,004$. Sedangkan di dalam penelitian ini t hitung $1,439 < t$ tabel $1,992$ yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), diketahui bahwa variabel Loyalitas (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” oleh Ahmad Suhardi (2021). Di dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Loyalitas memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $2,933 > t$ tabel $2,036$. Sedangkan di dalam penelitian ini t hitung $4,819 > t$ tabel $1,992$ yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi” oleh Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah (2020). Di dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $8,394 > t$ tabel $2,051$. Sedangkan di dalam

penelitian ini t hitung $6,285 > t$ tabel $1,992$ yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Loyalitas (X2), dan *Work Life Balance* (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai Aparatur Sipil Negara pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Hal ini didukung oleh data dari perhitungan SPSS yang menunjukkan bahwa Sig. sebesar $0,00 < 0,05$ dan f hitung $108,335 > f$ tabel $2,72$.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat implikasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja para pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pemberdayaan Perempuan, yaitu: Bagi para pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Akan tetapi, demi kepentingan pribadi maupun instansi ada baiknya jika variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi lebih diperhatikan yang dimana dapat meningkatkan kemampuan dari setiap individual dan akan memberikan kelebihan yang besar bagi Instansi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Untuk variabel Loyalitas terdapat pengaruh terhadap Kinerja para pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Dalam variabel Loyalitas, indikator yang perlu diperhatikan adalah sikap tidak pernah menuntut. Instansi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat lebih mengerti tentang kebutuhan yang diperlukan para pegawainya agar dapat meningkatkan loyalitas dan meningkatkan kinerja. Untuk variabel *Work Life Balance* terdapat pengaruh terhadap Kinerja para pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Indikator yang perlu diperhatikan dalam variabel *Work Life Balance* adalah memiliki waktu untuk melakukan hobi.

Bagi para pegawai Aparatur Sipil Negara selain kegiatan pekerjaan sehari-hari yang mereka lakukan, para pegawai juga perlu mendapatkan waktu senggang untuk melakukan hobi mereka ditengah kesibukan sehari-harinya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, Instansi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak harus memperhatikan juga variabel Kinerja itu sendiri. Dalam variabel Kinerja ada indikator yang harus diperhatikan yaitu pengetahuan. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam hal peningkatan kinerja para pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan Work Life Balance terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa: 1) Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2) Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 3) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 4) Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan Work Life Balance secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada masa bekerja dari rumah saat pandemi Covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

DAFTAR RUJUKAN

- Berliana, R. (2020). Flexible Work Arrangements: Pergeseran Budaya Kerja yang Kini Semakin Menarik. *Business Lounge Journal*. Diambil dari <https://www.blj.co.id/2020/04/02/flexible-work-arrangementspergeseran-budaya-kerja-yang-kinisemakin-menarik/>
- Fachriansyah, R. (2020). Work-from-home policy in effect at major Jakarta companies over virus concerns. *The Jakarta Post*. Retrieved from <https://www.thejakartapost.com/news/2020/03/15/work-from-home-policy-in-effect-at-majorjakarta-companies-over-virus-concerns.html>
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>

- 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, Article 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers Vol. 3 No. 1 Tahun 2020*. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Nafis, B., & Chan, A. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115-126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(3), 429-445. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/4913>