

PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT RUANG GURU INDONESIA

Frans Theofillus Tampubolon

Universitas HKBP Nommensen Medan

Email: franstampubolon@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penerapan sistem Work From Home (WFH) menjadi salah satu strategi kerja yang banyak diterapkan oleh perusahaan berbasis teknologi, termasuk PT Ruang Guru Indonesia. Kebijakan ini dinilai relevan dengan karakteristik karyawan generasi milenial yang mengutamakan fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work From Home terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan generasi milenial yang bekerja dengan sistem WFH, menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work From Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Selain itu, Work From Home juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan WFH yang didukung oleh sistem kerja dan teknologi yang memadai mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja fleksibel yang efektif.

Kata kunci: Work From Home, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial, PT Ruang Guru Indonesia

Abstract

The implementation of the Work From Home (WFH) system has become one of the work strategies widely adopted by technology-based companies, including PT Ruang Guru Indonesia. This policy is considered relevant to the characteristics of millennial employees who prioritize work flexibility and work-life balance. This study aims to analyze the effect of Work From Home on the performance and job satisfaction of millennial employees at PT Ruang Guru Indonesia. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to millennial employees working under the WFH system, using a Likert scale as the measurement instrument. The data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to test the research hypotheses. The results indicate that Work From Home has a positive and significant effect on the performance of millennial employees. In addition, Work From Home also has a positive and significant effect on millennial employees' job

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1675

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

satisfaction. These findings suggest that the implementation of WFH supported by adequate work systems and technology can enhance employee productivity and job satisfaction. This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management studies and practically to serve as a consideration for companies in designing effective flexible work policies.

Keywords: *Work From Home, Employee Performance, Job Satisfaction, Millennial Generation, PT Ruang Guru Indonesia*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja organisasi modern. Salah satu perubahan paling menonjol adalah penerapan sistem kerja fleksibel, khususnya Work From Home (WFH), yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas pekerjaan dari luar kantor dengan memanfaatkan perangkat digital. Model kerja ini semakin relevan seiring dengan meningkatnya kebutuhan perusahaan untuk beradaptasi terhadap dinamika global, efisiensi operasional, serta tuntutan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Bagi perusahaan berbasis teknologi dan pendidikan digital, WFH tidak hanya menjadi solusi temporer, tetapi juga bagian dari strategi jangka panjang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implementasi WFH menuntut penyesuaian dalam sistem manajemen kinerja, komunikasi internal, serta budaya organisasi agar tujuan perusahaan tetap tercapai secara optimal.¹

PT Ruang Guru Indonesia sebagai perusahaan teknologi pendidikan terbesar di Indonesia merupakan salah satu organisasi yang menerapkan sistem Work From Home secara signifikan. Sebagai perusahaan yang mengandalkan kreativitas, inovasi, dan pemanfaatan teknologi digital, Ruang Guru memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif fleksibel dan memungkinkan pelaksanaan tugas secara daring. Namun demikian, penerapan WFH tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti pengawasan kinerja, koordinasi tim, serta potensi penurunan motivasi kerja. Di sisi lain, WFH juga berpotensi meningkatkan kenyamanan kerja, efisiensi waktu, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana kebijakan WFH berdampak terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, khususnya pada kelompok usia dominan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Generasi milenial merupakan kelompok usia yang mendominasi dunia kerja saat ini, termasuk di PT Ruang Guru Indonesia. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti adaptif terhadap teknologi, mengutamakan fleksibilitas kerja, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Milenial cenderung menghargai lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan memberikan ruang bagi pengembangan diri. Penerapan Work From Home sering kali dianggap selaras dengan preferensi kerja generasi milenial karena menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Namun, tidak semua individu mampu beradaptasi dengan baik terhadap sistem ini, sehingga diperlukan kajian empiris untuk menilai sejauh mana WFH benar-benar berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial.²

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks Work From Home, pengukuran kinerja menjadi lebih kompleks karena minimnya interaksi tatap muka dan pengawasan langsung. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja yang berbasis hasil (output-based) dibandingkan kehadiran fisik. Bagi karyawan generasi

¹ F. Fanelli dan N. A. Erlin, "How Work From Home Boost Job Satisfaction via Work-Life Balance," *Journal of Management and Administration Provision*, 2024, <https://psppjournals.org/index.php/jmap/article/view/659>.

² N. Bloom dan others, "Hybrid Working Improves Job Satisfaction and Performance," *Nature Human Behaviour*, 2024.

milennial, sistem kerja WFH dapat memberikan peluang peningkatan produktivitas apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen yang efektif. Sebaliknya, tanpa pengelolaan yang tepat, WFH dapat menurunkan disiplin kerja dan fokus karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Selain kinerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam keberlangsungan dan produktivitas organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong loyalitas, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam sistem Work From Home, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu, beban kerja, komunikasi organisasi, serta dukungan teknologi yang disediakan perusahaan. Bagi generasi milenial, kepuasan kerja sering kali tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari kenyamanan kerja dan kesempatan untuk mencapai work-life balance yang lebih baik.³

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Work From Home memiliki pengaruh yang beragam terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa studi menemukan bahwa WFH mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karena memberikan fleksibilitas dan mengurangi stres akibat perjalanan ke kantor. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa WFH dapat menimbulkan rasa isolasi, kelelahan mental, serta kesulitan dalam koordinasi kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dampak WFH sangat bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta profil karyawan. Oleh karena itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh WFH terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di perusahaan teknologi pendidikan seperti PT Ruang Guru Indonesia menjadi sangat relevan dan penting.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work From Home terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait sistem kerja fleksibel. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Ruang Guru Indonesia dalam merumuskan kebijakan kerja yang efektif dan berkelanjutan. Dengan memahami dampak WFH secara komprehensif, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi generasi milenial sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home (WFH) merupakan sistem kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dari luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Konsep WFH berkembang seiring dengan kemajuan digitalisasi dan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan efisiensi serta fleksibilitas kerja. Menurut beberapa ahli, WFH tidak hanya berkaitan dengan lokasi kerja, tetapi juga mencakup pengaturan waktu, pola komunikasi, serta mekanisme pengawasan kinerja. Dimensi utama WFH meliputi fleksibilitas waktu kerja, ketersediaan teknologi pendukung, lingkungan kerja yang kondusif di rumah, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Dalam perusahaan berbasis teknologi seperti PT Ruang Guru Indonesia, penerapan WFH menjadi relevan karena mayoritas aktivitas kerja dapat dilakukan secara daring. Namun demikian, efektivitas WFH sangat bergantung pada kesiapan individu dan organisasi dalam mengelola sistem kerja jarak jauh secara profesional.⁴

³ J. Malayuja, N. Sahputra, dan A. Alfirah, "Pengaruh Work From Home dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai," dalam *Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 2022, doi:10.46576/prosfeb.v1i1.34.

⁴ D. M. Noviani, "Pengaruh Work From Home dan Work-Life Balance terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Pemoderasi," *Jurnal Maneksi*, 2022, doi:10.31959/jm.v12i1.1293.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi target kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Indikator kinerja karyawan umumnya meliputi produktivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam konteks Work From Home, pengukuran kinerja menjadi tantangan tersendiri karena minimnya pengawasan langsung dari atasan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis hasil (output-based performance). Bagi karyawan generasi milenial, sistem WFH dapat memengaruhi kinerja secara positif apabila didukung oleh kejelasan target, komunikasi yang efektif, serta kepercayaan dari manajemen. Sebaliknya, kurangnya disiplin dan kontrol diri dapat menurunkan kinerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain lingkungan kerja, sistem kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, beban kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Dalam sistem Work From Home, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja yang memungkinkan karyawan mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagi generasi milenial, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga oleh kenyamanan kerja, kebebasan berekspresi, serta makna pekerjaan. Penerapan WFH yang efektif berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karena mengurangi stres akibat perjalanan kerja dan memberikan otonomi lebih besar. Namun, apabila tidak diimbangi dengan komunikasi yang baik, WFH juga dapat menimbulkan rasa isolasi dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.⁵

Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an dan dikenal memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, kreatif, serta mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja. Generasi ini cenderung menyukai lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan memberikan kebebasan dalam mengatur pola kerja. Oleh karena itu, sistem Work From Home dinilai sesuai dengan preferensi kerja generasi milenial. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa WFH memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, terutama pada karyawan milenial di perusahaan berbasis digital. Hubungan antara WFH, kinerja, dan kepuasan kerja bersifat saling berkaitan, di mana peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, penerapan WFH yang tepat dapat menjadi strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Subjek penelitian adalah karyawan generasi milenial yang lahir antara tahun 1981-1996 dan telah menjalani sistem kerja *Work From Home* minimal selama enam bulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden disesuaikan pada kriteria inklusi penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin yang mengukur variabel *Work From Home* sebagai variabel independen serta kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Indikator WFH meliputi fleksibilitas waktu, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, sedangkan

⁵ Various Authors, "Pengaruh Work From Home terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 2024, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/4944>.

kepuasan kerja diukur melalui aspek pekerjaan, pengembangan karier, kompensasi, dan hubungan kerja. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik, diawali dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model penelitian.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini mencerminkan karakteristik karyawan generasi milenial yang bekerja di PT Ruang Guru Indonesia dan telah menjalani sistem Work From Home (WFH). Responden didominasi oleh karyawan yang berada pada rentang usia 25-40 tahun, sesuai dengan klasifikasi generasi milenial yang produktif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital. Dari segi jenis kelamin, responden terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan dengan proporsi yang relatif seimbang, sehingga mampu merepresentasikan sudut pandang yang beragam terkait pengalaman kerja jarak jauh. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana (S1), terutama dari bidang pendidikan, teknologi informasi, manajemen, dan komunikasi. Tingkat pendidikan tersebut dinilai relevan dengan karakteristik perusahaan berbasis teknologi pendidikan seperti PT Ruang Guru Indonesia, yang menuntut kemampuan analitis, kreativitas, serta penguasaan teknologi digital dalam mendukung pelaksanaan tugas secara daring.⁷

Dilihat dari posisi dan masa kerja, responden penelitian ini berasal dari berbagai divisi, seperti divisi akademik, konten pembelajaran, pemasaran digital, teknologi informasi, serta layanan pelanggan. Keberagaman posisi tersebut memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan WFH pada berbagai jenis pekerjaan di dalam perusahaan. Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai perbedaan sistem kerja sebelum dan sesudah penerapan WFH. Masa kerja ini juga mencerminkan karakteristik generasi milenial yang relatif dinamis dalam dunia kerja, namun tetap memiliki loyalitas dan keterlibatan kerja yang signifikan. Dengan pengalaman tersebut, responden dinilai mampu memberikan penilaian objektif terkait dampak WFH terhadap kinerja dan kepuasan kerja mereka.⁸

Berdasarkan intensitas pelaksanaan Work From Home, mayoritas responden telah menjalani sistem WFH secara penuh atau hybrid dalam jangka waktu yang cukup lama, yaitu lebih dari enam bulan. Hal ini memungkinkan responden untuk merasakan secara langsung berbagai konsekuensi positif maupun tantangan dari sistem kerja jarak jauh, seperti fleksibilitas waktu, keseimbangan kehidupan kerja, efektivitas komunikasi, serta beban kerja. Selain itu, responden juga terbiasa menggunakan berbagai platform digital sebagai sarana utama dalam menjalankan tugas dan berkoordinasi dengan tim. Kondisi tersebut menjadikan responden memiliki tingkat literasi digital yang tinggi, yang merupakan salah satu karakteristik utama generasi milenial. Dengan demikian, gambaran umum responden dalam penelitian ini dinilai relevan dan representatif untuk mengkaji pengaruh Work From Home terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang diteliti, yaitu Work From Home (WFH), kinerja karyawan, dan

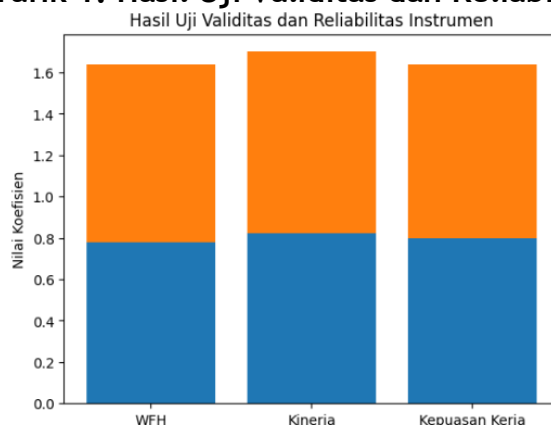
⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), <https://www.alfabeta.co.id/book/metode-penelitian-kualitatif-kuantitatif-dan-rd/>.

⁷ A. Nauval, L. Liswandi, dan Y. A. Kuntadi, "Pengaruh Work From Home, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 2022, doi:10.58258/jime.v8i3.3580.

⁸ A. F. Asari, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2022, <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/4179>.

kepuasan kerja. Pengujian validitas menggunakan korelasi antara skor item dengan skor total (*corrected item-total correlation*). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi di atas batas minimum 0,30, sehingga dapat dinyatakan valid. Variabel WFH memperoleh nilai korelasi rata-rata sebesar 0,78, variabel kinerja karyawan sebesar 0,82, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah merepresentasikan konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur persepsi karyawan generasi milenial terhadap sistem kerja WFH serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja di PT Ruang Guru Indonesia.⁹

Grafik 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama pada waktu dan kondisi yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menandakan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel Work From Home memperoleh nilai sebesar 0,86, kinerja karyawan sebesar 0,88, dan kepuasan kerja sebesar 0,84. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinilai stabil dan andal dalam mengukur pengaruh Work From Home terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan generasi milenial, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan statistik. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi layak untuk digunakan. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independen, yaitu Work From Home. Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,682 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,466. Nilai tersebut memenuhi kriteria, yaitu Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini saling bebas dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan.¹⁰

Selain itu, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan. Hasil pengujian menunjukkan nilai

⁹ F. Syabani dan Noermijati, "The Effect of Remote Working on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2024, <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/445>.

¹⁰ M. I. Rivano, D. W. Dharmestha, dan M. L. Halim, "The Effect of Work From Home Culture on Employee Performance for Consultants in Indonesia," *Indonesian Business Review*, 2024, <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/ibr/article/view/1003>.

signifikansi sebesar 0,314, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Selanjutnya, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,987. Nilai tersebut berada di antara batas du dan 4-du, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian. Berdasarkan keseluruhan hasil uji asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan dasar analisis regresi linear berganda dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Hasil Uji	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Sig. 0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance & VIF	Tol. 0,682 / VIF 1,466	Tol. > 0,10 & VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Glejser	Sig. 0,314	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	Durbin-Watson	DW 1,987	du < DW < 4-du	Tidak terjadi autokorelasi

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Work From Home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Nilai koefisien regresi WFH terhadap kinerja sebesar 0,412 dengan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan WFH akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas waktu kerja, kenyamanan lingkungan kerja rumah, serta pemanfaatan teknologi digital mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja karyawan milenial. Nilai konstanta sebesar 7,835 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh WFH, kinerja karyawan tetap berada pada tingkat tertentu. Dengan demikian, WFH menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan generasi milenial pada perusahaan berbasis teknologi seperti PT Ruang Guru Indonesia.¹¹

Selanjutnya, hasil regresi menunjukkan bahwa Work From Home juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Koefisien regresi sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan WFH, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa lebih puas karena adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, pengurangan stres akibat perjalanan kerja, serta meningkatnya otonomi dalam mengatur waktu kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa 56,3% variasi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel WFH, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat bahwa WFH merupakan strategi kerja yang relevan bagi generasi milenial.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig.
Work From Home	Kinerja Karyawan	0,412	3,215	0,002
Work From Home	Kepuasan Kerja	0,528	4,987	0,000
Konstanta	—	7,835	—	—
R^2	—	0,563	—	—

¹¹ Ibid.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia secara parsial maupun simultan. Pengujian diawali dengan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Hipotesis diuji melalui uji t untuk mengetahui pengaruh WFH terhadap masing-masing variabel dependen, yaitu kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$), di mana hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, uji F digunakan untuk melihat pengaruh WFH secara simultan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) dianalisis untuk mengetahui besarnya kontribusi WFH dalam menjelaskan variasi kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Hasil pengujian hipotesis ini menjadi dasar penarikan kesimpulan penelitian.¹²

Diagram 2. Pengujian Hipotesis

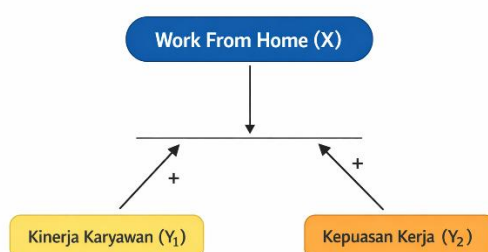


Diagram pengujian hipotesis menggambarkan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Work From Home (WFH) ditempatkan sebagai variabel independen (X) yang memengaruhi dua variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y_1) dan kepuasan kerja karyawan (Y_2). Arah panah menunjukkan dugaan pengaruh positif WFH terhadap masing-masing variabel dependen sesuai dengan hipotesis penelitian. Diagram ini berfungsi untuk mempermudah pemahaman alur analisis dan memperjelas posisi variabel dalam model penelitian. Dengan adanya diagram pengujian hipotesis, pembaca dapat melihat secara visual keterkaitan antarvariabel yang dianalisis secara statistik. Diagram ini juga memperkuat kerangka pemikiran penelitian serta membantu menjelaskan proses pengujian hipotesis secara sistematis dan terstruktur.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Work From Home (WFH) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja memungkinkan karyawan mengelola ritme kerja secara lebih efektif, sehingga produktivitas dan ketepatan penyelesaian tugas meningkat. Karakteristik generasi milenial yang adaptif terhadap teknologi digital menjadi faktor pendukung keberhasilan sistem WFH, khususnya dalam perusahaan berbasis teknologi pendidikan. Selain itu, pemanfaatan platform kolaborasi daring membantu menjaga koordinasi dan komunikasi antar tim meskipun tidak bekerja secara fisik di kantor. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa otonomi kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan hasil kerja karyawan.¹³ Dengan demikian, WFH tidak hanya berfungsi sebagai solusi situasional, tetapi juga sebagai strategi kerja yang relevan bagi generasi milenial dalam meningkatkan kinerja.

¹² S. L. Wijaya dkk., "The Impact of Work From Home on Employee Performance and Job Satisfaction," *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2025, <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/2280>.

¹³ G. F. Kalesaran dan D. W. Mandagi, "Work From Home and Millennials Employee Performance: A Systematic Literature Review," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2024, <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/7571>.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, Work From Home juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Sistem kerja jarak jauh memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) yang lebih baik, sehingga menurunkan tingkat stres kerja. Karyawan merasa lebih nyaman karena dapat mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan personal tanpa mengurangi tanggung jawab profesional. Faktor ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan terhadap lingkungan kerja, sistem manajemen, serta kebijakan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori kepuasan kerja yang menekankan pentingnya kondisi kerja fleksibel dan kesejahteraan psikologis karyawan. Bagi generasi milenial yang cenderung menghargai fleksibilitas dan makna kerja, WFH menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa puas dan loyalitas terhadap perusahaan.¹⁴

Hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja dalam sistem Work From Home menunjukkan keterkaitan yang saling memperkuat. Karyawan yang merasa puas dengan sistem kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi. Di PT Ruang Guru Indonesia, kepuasan kerja yang muncul akibat fleksibilitas WFH berdampak pada peningkatan kreativitas, tanggung jawab, serta inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendekatan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan utama kinerja. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa WFH dapat menjadi kebijakan strategis yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Namun, efektivitas WFH tetap memerlukan dukungan sistem evaluasi kinerja yang jelas dan komunikasi organisasi yang intensif.

Meskipun Work From Home memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, penelitian ini juga mengungkap adanya tantangan dalam implementasinya. Beberapa karyawan mengalami kendala dalam pemisahan antara waktu kerja dan waktu pribadi, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Selain itu, keterbatasan interaksi sosial secara langsung dapat memengaruhi dinamika kerja tim dan rasa kebersamaan antar karyawan. Oleh karena itu, PT Ruang Guru Indonesia perlu mengoptimalkan kebijakan WFH dengan menetapkan batasan jam kerja yang jelas serta memperkuat budaya kerja berbasis hasil. Integrasi antara WFH dan sistem kerja hibrida dapat menjadi alternatif untuk menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan kolaborasi.¹⁵ Dengan pengelolaan yang tepat, WFH dapat menjadi model kerja yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan generasi milenial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja WFH memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Fleksibilitas waktu kerja, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta dukungan teknologi digital yang memadai mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan generasi milenial. Kondisi ini menunjukkan bahwa WFH selaras dengan karakteristik generasi milenial yang adaptif terhadap teknologi dan mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, Work From Home juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Lingkungan kerja yang lebih nyaman, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*),

¹⁴ N. Annisa, Nurhandayani, dan H. Hermanto, "Work From Home dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2025, <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/5583>.

¹⁵ Noviani, "Pengaruh Work From Home dan Work-Life Balance terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Pemoderasi."

serta berkurangnya tingkat stres akibat mobilitas kerja menjadi faktor utama yang mendorong meningkatnya kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan WFH tidak hanya berdampak pada aspek produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N., Nurhandayani, dan H. Hermanto. "Work From Home dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2025. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/5583>.
- Asari, A. F. "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2022. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/4179>.
- Authors, Various. "Pengaruh Work From Home terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 2024. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/4944>.
- Bloom, N. dan others. "Hybrid Working Improves Job Satisfaction and Performance." *Nature Human Behaviour*, 2024.
- Fanelli, F., dan N. A. Erlin. "How Work From Home Boost Job Satisfaction via Work-Life Balance." *Journal of Management and Administration Provision*, 2024. <https://psppjournals.org/index.php/jmap/article/view/659>.
- Kalesaran, G. F., dan D. W. Mandagi. "Work From Home and Millennials Employee Performance: A Systematic Literature Review." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2024. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/7571>.
- Malayu, J., N. Sahputra, dan A. Alfirah. "Pengaruh Work From Home dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kinerja Pegawai." Dalam *Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 2022. doi:10.46576/prosfeb.v1i1.34.
- Nauval, A., L. Liswandi, dan Y. A. Kuntadi. "Pengaruh Work From Home, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 2022. doi:10.58258/jime.v8i3.3580.
- Noviani, D. M. "Pengaruh Work From Home dan Work-Life Balance terhadap Work Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Maneksi*, 2022. doi:10.31959/jm.v12i1.1293.
- Rivano, M. I., D. W. Dharmestha, dan M. L. Halim. "The Effect of Work From Home Culture on Employee Performance for Consultants in Indonesia." *Indonesian Business Review*, 2024. <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/ibr/article/view/1003>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022. <https://www.alfabeta.co.id/book/metode-penelitian-kualitatif-kuantitatif-dan-rd/>.
- Syabani, F. dan Noermijati. "The Effect of Remote Working on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2024. <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/445>.
- Wijaya, S. L., M. Miftah, L. Setiawati, dan R. D. Mulyaraharjani. "The Impact of Work From Home on Employee Performance and Job Satisfaction." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2025. <https://ojs.darulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/2280>.