

Analisis Hubungan Teknologi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dengan *Work From Home* Sebagai Mediasi

Lyung Mawar Nano sari

12221636

Program Studi Manajemen Universitas BPD

nanolyungmawar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Work From Home* (WFH) dalam memediasi hubungan antara variabel teknologi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan bagi pengembangan manajemen Sumber Daya di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilakukan di Kota Semarang dengan melibatkan 111 responden. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji tujuh hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Teknologi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan *WFH*. b. Kompetensi dan teknologi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi c. *WFH* ditemukan memiliki hubungan negatif terhadap komitmen organisasi. d. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh teknologi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui *WFH* bersifat negatif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi lebih dipengaruhi secara signifikan oleh faktor teknologi dan kompetensi secara langsung, tanpa melalui *WFH* sebagai variabel mediasi. Penyediaan infrastruktur digital serta pengembangan keahlian karyawan jauh lebih krusial dalam membangun komitmen dibandingkan sekadar pengaturan lokasi kerja. Fleksibilitas tempat kerja tidak secara otomatis meningkatkan loyalitas jika tidak dibarengi dengan dukungan teknologi dan kompetensi yang tepat. *WFH* dalam konteks ini justru berisiko menurunkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi jika tidak dikelola dengan teknologi dan kompetensi yang memadai

Kata Kunci : Work From Home, Teknologi, Kompetensi, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to analyze the role of Work From Home (WFH) in mediating the relationship between technology and competency variables on organizational commitment. In addition, this study is expected to provide insights for the development of Human Resource management in Indonesia. The research method used is a quantitative approach conducted in Semarang City, involving 111 respondents. Data analysis was carried out using SPSS software to test seven predefined hypotheses. The results of the study indicate that: a. Technology and competency have a positive and significant effect on the success of WFH. b. Competency and technology positively influence organizational commitment. c. WFH was found to have a negative relationship with organizational commitment. d. Mediation test results showed that the influence of technology and competency on organizational commitment through WFH is negative. Based on these results, It can be concluded that organizational commitment is significantly more directly influenced by technology and competency factors, without Work From Home (WFH) serving as a mediating variable. Providing digital infrastructure and developing employee skills are far more crucial in building commitment than merely arranging the work location. Workplace flexibility does not automatically increase loyalty if it is not accompanied by appropriate technology support and competencies. In this context, WFH could even risk reducing employees' emotional attachment to the organization if it is

not managed with adequate technology and competencies.

Keywords: *Work From Home, Technology, Competence, Organization Commitment*

1. Pendahuluan

Dunia kerja pasca pandemi telah mengalami pergeseran sistem kerja yang lebih dinamis dan efisien, pekerjaan yang awalnya harus dilaksanakan di kantor menjadi dapat dilaksanakan dimana saja dan kapan saja, menggeser sistem kerja tradisional yang mewajibkan pekerja untuk hadir di kantor. Covid-19 telah membawa dampak signifikan terhadap cara orang bekerja, dengan Work From Home (*WFH*) yang awalnya diadopsi sebagai respons terhadap situasi krisis, menjadi tren yang semakin populer dan terus berkembang (Novianti, 2024) sehingga bekerja dari rumah bukan lagi dampak langsung dari pandemi covid-19 namun sudah menjadi trend budaya kerja baru dan akan terus berkembang, awalnya bersifat darurat, WFH kini berkembang menjadi model kerja yang dipertahankan pasca pandemi hingga saat ini. Menurut survei global, pada tahun 2026 sekitar 22% tenaga kerja di AS bekerja secara remote, dan kombinasi hybrid mencapai lebih dari separuh dari semua pekerjaan yang memungkinkan kerja jarak jauh. Lebih dari itu, 83% pekerja secara global mengatakan hybrid adalah model kerja yang ideal, menunjukkan preferensi kuat terhadap fleksibilitas kerja.

Survei terbaru dari (Login, 2024) menunjukkan bahwa 71% pekerja di Asia Tenggara tertarik untuk bekerja jarak jauh, melebihi rata-rata global 66% tren ini menunjukkan adanya pergeseran minat pekerja untuk mencari peluang kerja internasional tanpa harus pindah secara fisik, berdasarkan data tersebut dengan kepopuleran wfh dan tingginya minat dari sisi karyawan membuat banyak perusahaan yang memungkinkannya penggunaan wfh akhirnya mengadopsi sistem wfh, selain itu wfh secara langsung menghilangkan batas-batas geografis sehingga semua karyawan dari berbagai wilayah dapat berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut dari tempat tinggal mereka.

Wfh yang pada awalnya sebagai reaksi awal dari pandemi covid-19 sekarang berfungsi sebagai strategi manajemen modern bagi banyak perusahaan di Asia Tenggara sehingga pekerja mendapatkan kesempatan untuk berkarir diluar domisilinya tanpa harus berpindah tempat tinggal. Riset McKinsey & Company tahun 2023 mengungkapkan bahwa 87% profesional di Indonesia menyatakan fleksibilitas kerja menjadi faktor kunci dalam memilih pekerjaan, dengan 73% di antaranya mengharapkan model kerja hybrid yang memungkinkan mereka bekerja dari berbagai lokasi, berdasarkan peningkatan penggunaan sistem wfh sebagai strategi kerja

berdasarkan data-data diatas maka diambillah variabel wfh untuk diteliti karena sifatnya bukan lagi sebagai reaksi pandemi namun menjadi strategi kerja modern berkelanjutan.

(Mehrvarz et al., 2025)mencatat bahwa 78% pekerja digital di Indonesia pernah mencoba bekerja secara remote, baik full-time maupun freelance. Glassdoor juga melaporkan bahwa pekerja remote rata-rata lebih produktif 10–20% dibandingkan pekerja kantor tradisional, menurut data terbaru dari World Economic Forum dan McKinsey Global Institute, lebih dari 40% profesional di Asia Tenggara termasuk Indonesia mengaku ingin bekerja secara remote, bahkan setelah pandemi usai. Dan tren ini didorong bukan hanya oleh fleksibilitas, tapi juga oleh nilai-nilai personal yakni produktivitas mandiri, hingga kesempatan bekerja lintas negara tanpa harus pindah domisili. Berdasarkan fenomena – fenomena diatas membuktikan bahwa bekerja bukan lagi tentang keberadaan kita, namun apa yang dapat dihasilkan melalui koneksi serta kompetensi kita sendiri. Tren yang awalnya sebagai reaksi kritis pada pandemi namun sekarang justru membuka kesempatan yang lebih luas bagi siapa saja, bahkan mereka yang tinggal di kota kecil, untuk meraih karier impian di perusahaan besar luar negeri tanpa harus meninggalkan keluarga atau pindah rumah. Sistem kerja ini bukan bagaimana mencari kenyamanan kerja tetapi tentang kebebasan untuk mengatur hidup secara lebih seimbang, mandiri, dan bermakna di tengah kemajuan teknologi yang semakin canggih serta tingkat kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Penggunaan sistem kerja WFH yang dapat dilaksanakan dimana saja dan kapan saja mengurangi biaya biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk biaya transportasi, makan diluar atau biaya penatu pakaian kerja dapat dialokasikan pada kebutuhan lainnya yang menimbulkan komitmen kontinuan, perusahaan memberikan sistem WFH pada para pekerja dari berbagai wilayah yang juga membutuhkan pekerjaan dari jarak jauh yang dapat dilakukan dimana saja sehingga mereka dapat berkontribusi pada perusahaan, karena terdapat kesamaan nilai dan tujuan antara pekerja dan perusahaan maka timbullah komitmen afektif (Larasati & Raharja, 2024)

Namun terdapat penelitian terdahulu menemukan bahwa rendahnya interaksi tatap muka, meningkatnya beban komunikasi digital, dan perasaan terisolasi dapat menurunkan loyalitas maupun keterikatan karyawan (Carillo et al., 2021) sehingga pekerja yang melaksanakan sistem WFH secara langsung mengalami penurunan komitmen organisasi karena kurang terhubung langsung secara fisik dengan perusahaan, interaksi yang terbatas pada layar membuat pekerja kehilangan makna emosionalnya dan menganggap wfh sebagai transaksi saja, selain itu hilangnya aktifitas dikantor yang memicu rasa memiliki kini digantikan dengan perasaan terisolasi secara profesional, berdasarkan temuan diatas variabel WFH diambil karena perannya masih belum stabil sehingga diperlukan uji lebih lanjut pada variabel tersebut.

Teknologi telah mengubah sistem bekerja manusia, pekerjaan yang awalnya dilaksanakan dilingkungan kantor tradisional dengan jam kerja kaku berkembang menjadi lingkungan kerja yang dapat dikerjakan dimana saja dan kapan saja, yang dikenal juga dengan wfh, didukung dengan meningkatnya internet berkecepatan tinggi, komputer pribadi yang terjangkau, dan fitur-fitur aplikasi pendukung terbaru sehingga bekerja dari rumah tidak lagi terbatas pada sistem kerja kantor yang kaku (Blitchok, 2023)

Meskipun teknologi dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan, namun dalam praktiknya, karyawan sering kali mengalami Information Overload atau banjir informasi dari berbagai kanal digital seperti WhatsApp, email, dan aplikasi manajemen proyek secara simultan. Ketika volume informasi melebihi kemampuan kognitif

karyawan untuk memprosesnya, ditambah dengan kompleksitas teknologi yang terus berubah, hal ini tidak lagi meningkatkan efisiensi, melainkan menciptakan tekanan. Dalam konteks WFH, stres akibat ketidakmampuan mengelola teknologi ini dapat menurunkan rasa keterikatan atau komitmen karyawan terhadap organisasi karena mereka merasa kewalahan dan tidak terdukung secara emosional maupun teknis (Hermanto, 2024)

Kompetensi memadai yang dimiliki pekerja yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap memudahkannya dalam pelaksanaan wfh sehingga menjamin pekerja tersebut dapat beradaptasi, memecahkan masalah serta menyelesaikan tugasnya secara mandiri, karena lingkungan kerja wfh tanpa pengawasan langsung dari atasan sehingga pekerja tersebut dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan fisik dari rekan kerjanya maupun pengawasan langsung dari atasannya (Sutanti et al., 2022) Hasil penelitian oleh (Mehrvarz et al., 2025) menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi merasa terbebani untuk membuktikan kualitas kerjanya secara daring agar tetap diakui. Upaya membuktikan keahlian ini justru memicu tekanan internal dan ketidakpercayaan dari organisasi. Akibatnya, WFH tidak dirasakan sebagai keuntungan, melainkan sebagai beban psikososial yang menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Dalam sistem kerja komitmen organisasi merupakan alat ukur kesejahteraan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, teknologi serta kompetensi yang baik seharusnya berperan baik pada kehidupan pekerja, sehingga karyawan merasa didukung dan tetap terikat secara emosional kepada perusahaan. Namun, jika teknologi tidak memadai atau beban kompetensi itu sendiri justru dapat membuat komitmen karyawan menurun, sehingga variabel komitmen organisasi diambil untuk menguji apakah hubungan teknologi serta kompetensi yang dimiliki oleh pekerja mampu mempertahankan hubungan antara perusahaan dan pekerja pada sistem kerja jarak jauh.

Komitmen organisasi merupakan alat ukur kesejahteraan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, komitmen yang mencakup komitmen afektif, normatif dan kontinuan merupakan keterikatan langsung antara karyawan dan perusahaan, dimana karyawan dengan komitmen dan loyalitas yang tinggi cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan, penelitian oleh (Budi Raharjo et al., 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan dan merupakan proses kerja yang berkesinambungan tentang bagaimana seorang karyawan dapat mengungkapkan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kebaikan perusahaannya.

Karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi akan selalu mendukung kebijakan perusahaan, berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan dan akan bertahan di perusahaan tersebut, sehingga variabel komitmen organisasi diambil karena merupakan alat ukur efektif untuk menguji seberapa besar penggunaan teknologi dan kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam sistem kerja WFH, menyatakan bahwa komitmen organisasi dianggap menjadi acuan value atas suatu organisasi yang membuktikan bahwa seseorang benar-benar memprioritaskan pekerjaan yang diberikan dan memiliki bertanggung jawab kepada perusahaan.

Total penduduk bekerja di Kota Semarang pada tahun 2024 mencapai 891.497 jiwa, dengan komposisi pekerja laki-laki sebesar 511.399 dan perempuan sebesar 380.098 jiwa. Berdasarkan data BPS Kota Semarang per Agustus 2025, keadaan ketenagakerjaan di Kota Semarang menunjukkan peningkatan aktivitas ekonomi dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 72,60%, naik 2,72 persen poin dibanding tahun sebelumnya.

2. Kajian Pustaka

2.1 Work From Home

2.1.1 Definisi Work From Home

Menurut Ashal WFH adalah pekerjaan yang dilakukan secara jauh atau tidak langsung dari kantor melalui kediaman sendiri, oleh sebab itu, pekerja tidak akan bertemu secara fisik, Crosbie dan Mooroe (2024) berpendapat bahwa work from home adalah pekerjaan yang dibayar dan dilakukan terutama dari rumah. Menurut Gadecki et al (2018) bekerja di rumah dapat diartikan sebagai memiliki dua kehidupan, keluarga dan pekerjaan secara bersamaan dalam satu lingkungan yang terbatas. (Mungkasa, 2020) mendefinisikan kerja jarak jauh sebagai pemberian keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di mana saja dan kapan saja, dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi modern. Aspek teknologi ditekankan sebagai pendukung utama agar WFH dapat berjalan dengan berkualitas dan produktivitas tetap terjaga.

Wfh Adalah sistem kerja yang dilakukan dengan jarak jauh atau tanpa harus hadir di kantor atau dilakukan di kediaman masing-masing, sehingga pekerja yang melakukan sistem wfh memiliki dua lingkup kehidupan dalam satu lingkungan rumah yakni pekerjaan dan keluarga, sistem ini memberikan kebebasan bagi anggotanya untuk menyelesaikan pekerjaannya di mana saja dan kapan saja dengan penggunaan teknologi karena tanpa teknologi sistem tersebut tidak dapat berjalan dengan optimal.

Meskipun wfh memberikan kebebasan dalam pelaksanaan pekerjaan namun dibutuhkan adaptasi yang baik, literasi digital, kemampuan disiplin, serta komunikasi yang baik untuk mendukung kelancaran sistem wfh, sehingga dibutuhkan kebijakan Perusahaan yang jelas serta kemampuan karyawan yang mumpuni dalam pelaksanaan sistem tersebut.

2.12 Faktor yang Mempengaruhi Work From Home

Dalam sistem kerja modern terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi wfh yang menentukan keberhasilan wfh, faktor-faktor dibawah ini penting untuk dianalisis bagaimana faktor-faktor tersebut dapat membentuk sistem wfh yang ideal.

- a. Teknolog mengintegrasikan berbagai aplikasi dalam satu sistem, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan informasi.

- b. Kompetensi

Kompetensi individu, sebagai gabungan dari pengetahuan, kemampuan dan sikap adalah penentu utama lingkungan wfh, pengetahuan tentang pelaksanaan kerja kemampuan dalam mengatur diri sendiri serta manajemen waktu dan sikap berfungsi sebagai motivator internal yang menjaga produktivitas meskipun terdapat gangguan yang tidak terduga di lingkungan wfh, dimana pada sistem kerja jarak jauh pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang membantunya menyelesaikan pekerjaan, kemampuan adaptasi diri dan disiplin kerja yang dimana hal tersebut harus berjalan tanpa pengawasan langsung secara fisik dari atasan, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, nilai-nilai probasi, kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pelajaran yang dilakukan (Roe, sebagaimana dikutip dalam Nyoto, 2019).

- c. Kemampuan mengelola batas pekerjaan dan keluarga

Pekerja dalam lingkup WFH dituntut mengelola dua dunianya yakni pekerjaan dan keluarga dalam satu lingkungan, sehingga dibutuhkan kedisiplinan diri yang kuat, menetapkan batas waktu antara pekerjaan dan keluarga, serta membuat Keputusan tentang tugas mana dahulu yang harus diprioritaskan, bertujuan untuk meminimalkan konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga hal ini didukung oleh (Clark, 2000)

- d. Komunikasi interpersonal

Pekerja yang melakukan WFH otomatis tidak bertemu langsung dan komunikasi sepenuhnya bergantung pada teknologi digital, sehingga ada jarak sosial yang terasa. Selain itu komunikasi sering terjadi salah paham karena pesan digital tidak menunjukkan ekspresi wajah, nada atau suara, media sosial mengandalkan teks, dan gambar memiliki keterbatasan dalam menyampaikan pesan kompleks, sehingga pesan balik rentan mudah disalah artikan dan menimbulkan kesalahpahaman yang pada akhirnya memperlambat pekerjaan, hal ini didukung oleh (Salwa salsabila et al., 2025) sehingga kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh setiap pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah.

2.13 Dampak dari Work From Home

a. Komitmen Organisasi

Work From Home *WFH* berdampak positif pada komitmen afektif karena terdapat keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi, kesamaan tujuan ini menghasilkan komitmen kerja yang lebih tinggi, yang menumbuhkan ikatan emosional dan komitmen afektif untuk tetap menjadi bagian dari Perusahaan hal ini. Komitmen afektif menunjukkan kepuasan karyawan sebagai bagiandari organisasi. *WFH* berdampak positif pada komitmen kontinuan karena mengurangi biaya milik karyawan, seperti biaya transportasi dan makan, dan di waktu yang sama menghilangkan nilai benefit yang diterima jika karyawan resign. Komitmen Kontinuan menggambarkan kebutuhan untuk tetap di organisasi karena tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, tidak ingin berganti

WFH berdampak positif pada komitmen normatif karena organisasi telah menyediakan fasilitas *WFH* untuk kesejahteraan karyawan, sehingga menumbuhkan rasa bersalah dan kewajiban moral untuk membalas kebaikan tersebut dengan kesetiaan pada perusahaan. Komitmen Normatif menunjukkan karyawan harus tetap diorganisasi sebagai bentuk tanggung jawab. Dalam komitmen normatif, budaya ,etos kerja menyebabkan mereka bertahan diorganisasi. Sehingga *WFH* berfungsi sebagai sistem kerja strategis yang berpengaruh positif dalam kehidupan karyawan di semua aspek, seperti aspek psikologis, ekonomi, dan moral, menjadikannya suatu sistem yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten sekaligus loyal dalam satu waktu, hal ini didukung oleh (Pitaloka & Putri, 2021)

a. Kepuasan Kerja

Menurut Half (2023), sebanyak 62% karyawan menyatakan lebih memilih sistem kerja hybrid atau *WFA*, dan 50% di antaranya bersedia mencari pekerjaan baru jika diwajibkan kembali bekerja penuh waktu di kantor. Hal ini mnegindikasikan bahwa fleksibilitas lokasi kerja telah menjadi salah satu faktor penting dalam komitmen dan retensi karyawan.

Karyawan saat ini cenderung memilih model kerja yang memberikan mereka kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Data di atas menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak lagi dianggap sekadar insentif, melainkan keuntungan yang diinginkan oleh pekerja. Ketidakmauan yang besar untuk kembali bekerja penuh waktu di kantor memberikan persepsi pada Perusahaan bahwa sistem ekrja jarak jauh memberikan kepuasan pada pekerjanya, dan mengurangi retensi karyawan agar tingkat turn over karyawannya rendah.

WFH berdampak positif pada komitmen normatif karena organisasi telah menyediakan fasilitas *WFH* untuk kesejahteraan karyawan, sehingga menumbuhkan rasa bersalah dan kewajiban moral untuk membalas kebaikan tersebut dengan kesetiaan pada perusahaan. Komitmen Normatif menunjukkan karyawan harus tetap diorganisasi sebagai bentuk tanggung jawab. Dalam komitmen normatif, budaya ,etos kerja menyebabkan mereka bertahan diorganisasi. Sehingga *WFH* berfungsi sebagai sistem kerja strategis yang berpengaruh positif dalam kehidupan karyawan di semua aspek, seperti aspek psikologis, ekonomi, dan moral, menjadikannya suatu sistem yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten sekaligus loyal dalam satu waktu, hal ini didukung oleh (Pitaloka & Putri, 2021)

a. Kepuasan Kerja

Menurut Half (2023), sebanyak 62% karyawan menyatakan lebih memilih sistem kerja hybrid atau WFA, dan 50% di antaranya bersedia mencari pekerjaan baru jika diwajibkan kembali bekerja penuh waktu di kantor. Hal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas lokasi kerja telah menjadi salah satu faktor penting dalam komitmen dan retensi karyawan.

Karyawan saat ini cenderung memilih model kerja yang memberikan mereka kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Data di atas menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak lagi dianggap sekadar insentif, melainkan keuntungan yang diinginkan oleh pekerja. Ketidakmauan yang besar untuk kembali bekerja penuh waktu di kantor memberikan persepsi pada Perusahaan bahwa sistem kerja jarak jauh memberikan kepuasan pada pekerjanya, dan mengurangi retensi karyawan agar tingkat *turn over* karyawannya rendah.

b. Peningkatan Produktivitas

Hasil penelitian oleh (Syakira Salman et al., 2024) terhadap karyawan PT.ABC menunjukkan bahwa sistem *WFH* secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Kontribusi variabel *WFH* terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 48.1%, sementara sisanya 51.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa variabel Output *WFH* memiliki pengaruh signifikan, *WFH* berdampak langsung pada peningkatan produktivitas pekerja karena pekerja tersebut merasa memiliki waktu yang lebih banyak, fleksibel dan mereka dapat memulai sendiri kapan dan berakhirnya waktu kerja mereka asalkan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Peningkatan fleksibilitas waktu kerja

Karena tidak wajib bertemu secara fisik di kantor, sistem *WFH* memberikan pekerja kebebasan dari jadwal kehadiran kantor yang kaku, karyawan memiliki fleksibilitas untuk mengatur jadwal kerja agar selaras dengan ritme tanggung jawab pribadinya dimana hal ini secara signifikan memperbaiki keseimbangan hidup dan kerja pribadi serta membantu meningkatkan komitmen kerja, hal ini didukung oleh (Ratnawati et al., 2024)

2.1.4 Indikator Work From Home

Menurut Oswar Mungkasa (Bappenas Working Papers, 2020) mendefinisikan kerja jarak jauh sebagai pemberian keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di mana saja dan kapan saja, dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi modern.

Perusahaan yang memberikan otonomi kerja pada karyawannya akan memberikan kebebasan yang meliputi penjadwalan kerja, pengambilan keputusan, dan metode kerja. Otonomi memberikan ruang bagi

individu untuk merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang berperan penting dalam membentuk keterikatan emosional terhadap organisasi (Isyana Emita et al., 2025). Berdasarkan sumber tersebut diambil indikator wfh sebagai berikut

a. bekerja dimana saja

Pekerja dapat melaksanakan pekerjaan tanpa harus terikat dengan jam kantor yang kaku dan tradisional memungkinkannya untuk dilakukan dimana saja seperti rumah , kafe dll, karena yang terpenting adalah penyelesaian tugas dengan baik bukan pada tempat bekerjanya.

b. bekerja kapan saja

Pekerja diberikan kebebasan untuk mengatur, menyesuaikan dan menyusun jam kerjanya atau melaksanakan pekerjaan pada waktu yang sekiranya paling produktif bagi mereka, asalkan pekerja tersebut dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

c. otonomi kerja, metode kerja yg bebas.

Perusahaan memberikan kebebasan bagi pekerjanya untuk mengatur sendiri bagaimana karyawan menentukan prioritas tugas, penyesuaian metode kerja namun tanpa pengawasan langsung dari atasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.5 **Teknologi**

2.1.6 **Definisi Teknologi**

Menurut M. Maryono (2024), teknologi adalah penerapan atau pengembangan berbagai jenis benda atau peralatan yang digunakan manusia atau sistem yang mampu menyelesaikan berbagai persoalan. Menurut Gary J. Anglin teknologi ialah penerapan ilmu-ilmu perilaku serta alam dan juga pengetahuan lain dengan secara bersistem serta mensistem untuk memecahkan masalah manusia (Zainal Arifin Dan Adhi Setiyawan 2012). Menurut Jacques Ellil (2017) teknologi ialah keseluruhan metode yang dengan secara rasional mengarah serta memiliki ciri efisiensi dalam tiap-tiap kegiatan manusia

2.1.7 **Dampak Teknologi**

Dengan adanya perkembangan teknologi memungkinkan sistem wfh dapat berjalan dan menjadi strategi kerja modern berkelanjutan, teknologi yang membuat pekerjaan menjadi praktis dan tidak terus-menerus dilakukan secara manual membuat karyawan merasa didukung yang berdampak pada peningkatan komitmen organisasi, berikut beberapa pendapat mengenai dampak dari teknologi yakni:

a. WFH

Teknologi membuat kerja dari rumah *WFH* bisa berjalan, aplikasi seperti Zoom dan Google Meet membuat kita bisa berkomunikasi dan berkolaborasi tanpa harus berada pada satu ruangan sehingga komunikasi tetap lancar, koneksi internet yang stabil untuk melakukan komunikasi real time maupun aplikasi terbaru dengan fitur-fiturnya mendukung sistem wfh dapat berjalan dengan optimal, teknologi menjamin adanya sistem virtual yang memungkinkan pekerja dapat mengakses data dan dokumen dari mana saja, sistem untuk memantau kemajuan tugas tim secara transparan, serta keamanan data, sehingga membuat pekerjaan lebih terstruktur, hal ini didukung oleh (Aryanto, 2024)

b. Komitmen Organisasi

Teknologi berdampak baik bagi komitmen organisasi karena mengotomatisasi tugas-tugas yang berulang dan mempercepat proses yang memakan waktu lama

seperti *entri* data secara sistematis, teknologi menjauhkan karyawan dari pekerjaan manual yang membosankan serta rentan kesalahan, sehingga membuat pekerjaan terstruktur dan menghilangkan hambatan geografis, membuat karyawan merasa didukung, diberikan kesempatan dan dapat berpartisipasi dalam pekerjaan meskipun dari wilayah yang berbeda, sehingga pekerjaan menjadi lebih bernilai, serta tenaga karyawan dapat dialokasikan pada tugas-tugas yang lebih strategis dan membutuhkan analisis kritis, meningkatkan persepsi mereka terhadap pentingnya peran mereka dalam organisasi, karena perusahaan telah berinvestasi pada peningkatan kualitas dengan menghilangkan hambatan-hambatan tugas yang dapat diselesaikan dengan teknologi otomatis, hal ini didukung oleh (Fernando Nahuway, 2024)

c. Peningkatan Efisiensi Kerja

Teknologi menekankan pada efisiensi yang berdampak pada produktivitas dan membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih fleksibel, cepat dan efektif, peningkatan ini berkontribusi pada kesuksesan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih strategis, serta memperkuat komitmen pekerja pada organisasi karena mereka melihat adanya peluang kehilangan karir atau fasilitas jika meninggalkan organisasi tersebut hal ini didukung oleh (Ningsih, 2024)

d. Peningkatan Otonomi Kerja

WFH memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur sendiri pekerjaan mereka, teknologi memungkinkan pekerja untuk menentukan sendiri kapan dan dimana mereka menyelesaikan tugasnya, serta metode kerja yang paling ampuh untuk digunakan dalam menyelesaikan tugas tanpa harus terus-menerus diawasi oleh atasan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan metode jarak jauh tanpa mengorbankan produktivitasnya hal ini didukung oleh (Novianti, 2024)

2.1.8 Indikator Teknologi

Berikut adalah indikator dari teknologi yakni:

a. Internet

b. Laptop

c. Aplikasi

Menurut Lenovo (2023) Komponen TIK (*Information and Communication Technology*) menggabungkan perangkat komputasi, perangkat lunak dan sistem telekomunikasi yang digunakan untuk menciptakan, memproses, dan menyimpan data yang membentuk infrastruktur digital modern

2.1.9 Kompetensi

2.1.10 Definisi Kompetensi

Menurut Edison (2021), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Spencer dan Spencer (1993) Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap merupakan tiga unsur yang membentuk indikator dari kompetensi individu.

dimilikinya, dan Sikap mencerminkan motivasi internal, tentang bagaimana seseorang dapat bertindak disiplin, bertanggung jawab dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasainya

2.1.11 Dampak dari Kompetensi

Kompetensi berdampak pada pelaksanaan sistem wfh karena pekerja yang memiliki kompetensi diharapkan mampu menjalankan sistem kerja wfh tanpa pengawasan langsung dari atasan, dan berdampak pada komitmen organisasi karena pekerja tersebut merasa yakin dan mampu oleh kemampuannya sehingga diberikan kepercayaan oleh perusahaan yang menimbulkan komitmen organisasi.

a. WFH

Kompetensi berdampak positif pada WFH karena membuat mereka lebih yakin dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan jarak jauh secara mandiri. Kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, kemampuan dan sikap adalah hal-hal yang memungkinkan karyawan mengontrol gangguan di rumah, memecahkan masalah tanpa pengawasan atasan dan menjaga produktivitas tetap tinggi, sebagai penentu wfh, Hal ini didukung oleh (EM. Sormin et al., 2021)

b. Komitmen Organisasi

Kompetensi berdampak positif pada komitmen organisasi karyawan yang kompeten akan merasa yakin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam lingkungan WFH yang fleksibel. Ketika kemampuan ini menghasilkan kinerja yang baik dan mereka merasa dihargai oleh organisasi atas hasil tersebut, maka timbulah kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasional sendiri mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini didukung oleh (Dwiyanti & Bagia, 2020)

c. Kinerja Karyawan yang Unggul

Kompetensi yang berasal dari gabungan keterampilan, pengetahuan dan sikap diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai persyaratan WFH merupakan dampak baik dari kompetensi individu yakni tercapainya kinerja karyawan yang unggul dan berkualitas tinggi, pekerja yang memenuhi ketiga syarat dari kompetensi yakni pengetahuan, kemampuan dan sikap sudah pasti mampu untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan serta penggunaan keterampilan untuk memprioritaskan tugas mana yang harus diselesaikan, dan mampu untuk memecahkan permasalahan yang dihadapinya tanpa bantuan fisik langsung, serta sikap yang baik yakni mampu untuk menerima kritik dan saran yang membangun karena sistem WFH tidak ada pengawasan langsung seperti di kantor hal ini didukung oleh (Felicia et al., 2024)

d. Efikasi Diri

Kompetensi yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian dan sikap untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar secara langsung memperkuat keyakinan individu pada keyakinan mereka sendiri, dan merasa dipercaya oleh perusahaan, karena pada WFH tanpa pengawasan atasan langsung, ketika karyawan yang konsisten yakin dan sukses dalam menjalankan tugas berkat kompetensinya, hal ini memberikan rasa percaya diri bahwa karyawan tersebut dapat mengemban tugas-tugas selanjutnya, hal ini didukung oleh (Winda Oktari & Andhika Mochamad Siddiq, 2024)

2.1.12 Indikator dari Kompetensi

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2020) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur:

a. Pengetahuan

b. Keterampilan

c. Sikap

2.1.13 Komitmen Organisasi

2.1.14 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Anggraeni dan Rahardja (dalam Zusrony, 2021:19), komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan, bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya. Luthans (dalam Siswanto dkk, 2022:4) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya padakesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalannya. Komitmen menurut Donni (dalam Norawati dan Fahraini, 2022:12) merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan melalui keaktifan dan keterlibatan karyawan tersebut yang tinggi demi tujuan organisasi yang ingin dicapai.

2.1.15 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian ini yakni teknologi, kompetensi dan wfh.

a. Teknologi

Teknologi memengaruhi komitmen organisasi karena teknologi membantu menjaga interaksi tim tetap lancar, jelas dan inklusif meskipun berjauhan,serta mengurangi isolasi dan hambatan komunikasi, praktik kerja jarak jauh yang efektif membutuhkan keseimbangan antara fleksibilitas dan strategi untuk menjaga kohesi dan komunikasi tim. Rekomendasi yang diberikan mencakup penerapan model hibrida dan peningkatan perangkat digital untuk menjembatani kesenjangan komunikasi, hal ini didukung oleh (Nur Lailatul Hidayah et al., 2023)

b. Kompetensi

Kompetensi memengaruhi komitmen organisasi karena kompetensi secara langsung menentukan kualitas dan output pekerjaan mereka, karyawan yang kompeten mampu mencapai kinerja unggul karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mengatasi hambatan pekerjaan, Ketika mampu dalam menyelesaikan tugas atau masalah dengan baik maka hal inilah yang menimbulkan komitmen organisasi hal ini didukung oleh (Nugroho & Fibriani, 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi

c. Wfh

Work From Home (*WFH*) memengaruhi komitmen afektif karena terdapat keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Kesamaan tujuan ini menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang menumbuhkan ikatan emosional dan komitmen afektif untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Ajeng Mulamukti A. Pratiwi dkk. (2020) Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi.

WFH mempengaruhi komitmen kontinuan karena mengurangi biaya milik karyawan, seperti biaya transportasi dan makan, dan di waktu yang sama menghilangkan nilai benefit yang diterima jika karyawan *resign*. hal ini didukung oleh Ajeng Mulamukti A. Pratiwi dkk (2020) Komitmen Kontinuan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. WFH mempengaruhi komitmen normatif karena organisasi telah menyediakan fasilitas WFH untuk kesejahteraan karyawan, sehingga menumbuhkan rasa bersalah dan kewajiban moral untuk membalas kebaikan tersebut dengan kesetiaan pada perusahaan hal ini didukung oleh Endang Pitaloka (2021) Komitmen Normatif menunjukan karyawan harus tetap diorganisasi sebagai bentuk tanggung jawab. Dalam komitmen normatif, budaya ,etos kerja menyebabkan mereka bertahan diorganisasi Indikator

d. Kepuasan kerja,

Ketika karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Felicia et al., 2024). Lima variabel berikut ini memengaruhi kepuasan kerja: pekerjaan yang sebenarnya, gaji, peluang atau kemajuan karier, atasan, dan rekan (Mawarni & Linggar, 2023) Jika pekerjaan karyawan memuaskan, mereka lebih cenderung untuk tetap berada di organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih besar. Karyawan secara langsung akan mengalami peningkatan komitmen organisasi mereka pada perusahaan jika mereka merasakan kepuasan kerja yang dipicu oleh remunerasi, tunjangan kerja, kondisi kerja yang kondusif, serta adanya peluang pengembangan karir, remunerasi yang adil memberikan persepsi yang baik pada karyawan bahwa perusahaan amat mendukung karyawannya, tunjangan kerja yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman, dipercaya dan diperhatikan bagi karyawan, kondisi kerja yang kondusif mencakup kondisi fisik dan psikologis yang memadai sehingga minim konflik pada pekerjaan tersebut.

e. Kepemimpinan

Telah diamati bahwa seorang pemimpin yang dapat menciptakan budaya optimis dan inklusif dalam organisasi kemungkinan besar akan meningkatkan komitmen karyawan (Hasibuan et al., 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara signifikan antara hubungan atasan-bawahan dengan komitmen karyawan (Randi Wikantiyoso, 2021). Hubungan positif dengan atasan seringkali menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap organisasi. Ketika karyawan mendapatkan perlakuan yang adil dari pemimpinnya, hubungan yang kuat dan suportif antara atasan dan bawahan menjadi pendorong utama komitmen organisasi. Kepercayaan timbal balik timbul dari karyawan ke pemimpin organisasi, karena pemimpin tersebut memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Kepercayaan ini adalah fondasi bagi loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang memicu komitmen normatif.

2.1.16 indikator dari Komitmen Organisasi

Dalam artikel yang terbit di jurnal *Frontiers in Psychology* pada 31 Oktober 2024, merujuk pada model Allen dan Meyer menegaskan kembali bahwa komitmen organisasional dibedakan menjadi tiga komponen:

- a. Komitmen Afektif: Karyawan bertahan karena ingin tetap tinggal karena keterikatan emosional.
- b. Komitmen Kontinuan: Karyawan bertahan karena membutuhkan biaya meninggalkan organisasi tinggi
- c. Komitmen Normatif: Karyawan bertahan karena merasa kewajiban moral

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	a.Putri Larasati (2024) b.Ajeng Mulamukti (2020)	a.Jurnal Pengaruh Job Involvement Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening b. Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19	WFH berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena menimbulkan komitmen kontinuan dan komitmen afektif
2.	Rahayu (2023)	Jurnal Dampak Fleksibilitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Era Kerja Hybrid	WFH berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karena peningkatan beban komunikasi digital dan terisolasi sehingga menurunkan komitmen organisasi
3.	Amy Blitchok (2025)	Artikel How Technology Is Changing The Way People Work From Home	Teknologi berpengaruh positif pada WFH karena mengubah sistem kerja tradisional mengharuskan dikantor menjadi dapat dilakukan dimana saja, kapan saja
4.	Roni Hermanto (2024)	Jurnal Pengaruh Technostress Terhadap Produktivitas Kerja	Karyawan mengalami banjir informasi dari berbagai kanal digital yang digunakan saat wfh, dimana melebihi kemampuan kognitifnya mengelola informasi, sehingga menciptakan tekanan bukan efisiensi
5	Hesti Sutanti (2022)	Jurnal Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Pelaksanaan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara di Masa Pandemi Covid-19	Kompetensi karyawan yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap memudahkannya dalam pelaksanaan WFH
6.	Mahen Mehervarz (2025)	Journal Framing the (in)visible: Insights into Visibility Practices of Remote Knowledge Workers	karyawan dengan kompetensi tinggi merasa terbebani untuk membuktikan kualitas kerjanya secara daring agar tetap diakui. Upaya membuktikan keahlian ini justru memicu tekanan internal dan ketidakpercayaan dari organisasi
7.	Santoso Budi Raharjo (2023)	Jurnal Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur	Pekerja dengan komitmen dan loyalitas tinggi cenderung untuk tetap bertahan diperusahaan saat wfh, mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya
8.	Jun Jie Dong (2025)	Journal Work from home and employee well-being: a double-edged sword	Komitmen yang tinggi pada karyawan yang loyal dan berdedikasi justru menghilangkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang memicu konflik peran dan kelelahan yang buruk untuk kesejahteraan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam sebuah penelitian hipotesis dibutuhkan untuk membantu meneliti hal-hal yang sifatnya masih sementara di penelitian tersebut, oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

H1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari teknologi terhadap wfh

2.1.2 Pengaruh positif teknologi terhadap wfh

Teknologi membuat kerja dari rumah (*WFH*) bisa berjalan, tanpa adanya teknologi sistem *WFH* dapat menimbulkan banyak kendala. Aplikasi seperti Zoom dan Google Meet membuat kita bisa berkomunikasi dan berkolaborasi tanpa harus berada di satu ruangan sehingga komunikasi tetap lancar, teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada sistem kerja *wfh* dan keberlanjutannya dengan kemajuan teknologi yang ada, teknologi memainkan peran yang penting dan memiliki pengaruh yang kuat dalam mentransformasi model kerja *WFH* dari reaksi atas pandemi covid-19 menjadi strategi kerja modern yang berkelanjutan. Kemajuan ini mendukung fleksibilitas pekerjaan yang kini digunakan sebagai keunggulan kompetitif bagi organisasi untuk menjangkau tenaga kerja yang lebih luas dan lebih kompeten, sehingga sistem *wfh* berkontribusi positif terhadap pekerjaan, hal ini didukung oleh (Blitchok, 2023) yakni teknologi berpengaruh positif pada *WFH* karena mengubah sistem kerja tradisional mengharuskan dikantor menjadi dapat dilakukan dimana saja, kapan saja

H2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap wfh

2.1.3 Pengaruh positif kompetensi terhadap wfh

Kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, kemampuan dan sikap adalah hal-hal yang memungkinkan karyawan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tanpa pengawasan atasan secara langsung serta menjaga produktivitas tetap tinggi sebagai penentu *wfh*. Kompetensi pada karyawan yang mencakup tiga aspek di atas diprediksi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap keberhasilan penggunaan sistem kerja jarak jauh, karena kompetensi yang memadai memberdayakan individu untuk mengelola waktu dan gangguan secara efektif, menggunakan pengetahuan tentang pelaksanaan kerja, kemampuan dalam mengatur diri sendiri serta manajemen waktu dan sikap berfungsi sebagai motivator dari dalam diri pekerja yang menjaga produktivitas meskipun terdapat gangguan yang tidak terduga di lingkungan *wfh* serta mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan meskipun tidak berada dalam pengawasan langsung di kantor, hal ini didukung oleh penelitian (Sutanti et al., 2022)

H3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari wfh terhadap komitmen organisasi

2.1.4 Pengaruh positif wfh terhadap komitmen organisasi

Wfh memberikan kontribusi positif pada komitmen organisasi, karena dengan sistem kerja *wfh* terdapat kesamaan tujuan dan nilai antara perusahaan dan karyawan yakni disebut sebagai komitmen afektif, dengan pelaksanaan *wfh* maka terdapat pengurangan biaya operasional dan transportasi karyawan karena tidak perlu pergi ke kantor yang disebut sebagai komitmen kontinuan, lalu dengan kesempatan kebijakan *wfh* yang diberikan sehingga karyawan tidak perlu berpindah tempat tinggal dan bepergian ke kantor menimbulkan rasa tanggung jawab dan tidak etis jika meninggalkan perusahaan secara mendadak yang disebut juga sebagai komitmen normatif hal ini didukung oleh penelitian (Larasati & Raharja, 2024)

H4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari teknologi terhadap komitmen organisasi

2.1.5 Pengaruh positif teknologi terhadap komitmen organisasi

Teknologi memfasilitasi pekerjaan agar lebih mudah dilakukan, terstruktur secara sistematis, efisiensi waktu karena tidak perlu melakukan pengulangan manual pada tugas yang rutin, sehingga membuat karyawan merasa didukung oleh teknologi yang tersedia dalam

melaksanakan pekerjaannya yang meningkatkan komitmen organisasi, ketika teknologi yang tersedia memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya mereka cenderung meresponsnya dengan loyalitas untuk tetap bertahan diperusahaan karena waktu yang digunakan untuk mengatasi pekerjaan yang sudah diatasi dengan penggunaan teknologi dapat dialihkan pada tugas lainnya hal ini didukung oleh penelitian , karena perusahaan telah berinvestasi pada peningkatan kualitas dengan menghilangkan hambatan-hambatan tugas yang dapat diselesaikan dengan teknologi otomatis, hal ini didukung oleh (Fernando Nahuway, 2024)

H5 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap komitmen organisasi

2.1.6 Pengaruh positif kompetensi pada komitmen organisasi

Kompetensi berdampak positif pada komitmen organisasi, karyawan yang kompeten akan merasa dipercaya oleh perusahaan karena kemampuannya, serta yakin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam lingkungan WFH yang fleksibel serta tanpa pengawasan langsung. Ketika kemampuan ini menghasilkan kinerja yang baik dan mereka merasa diapresiasi oleh organisasi atas hasil tersebut, maka timbullah komitmen kerja yang tinggi, karena karyawan merasa berhasil untuk emmenuhi tujuan organisasi, peningkatan kenyamanan bekerja bagi karyawan yang kompeten, karena mereka mampu untuk mengatur waktu, memprioritaskan tugas, serta memenuhi target yang ditentukan, kondisi tersebut membuat karyawan memiliki kontribusi yang baik pada perusahaan dan merasa perannya penting bagi perusahaan hal ini didukung oleh penelitian(Suwanto et al., 2024) penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika kompetensi digunakan untuk mencapai tujuan, komitmen organisasi meningkat.

H6 Tedapat pengaruh positif dan signifikan teknologi terhadap komitmen organisasi melalui wfh

2.1.7 Pengaruh positif teknologi pada komitmen organisasi melalui wfh

Teknologi pada peralatan seperti laptop, jaringan internet dan aplikasi mendukung kebijakan perusahaan dalam memberlakukan wfh, kebijakan wfh yang memungkinkan pekerja dapat bekerja dimana saja, kapan saja membuat segala kendala dan biaya seperti biaya transportasi, makan diluar, biaya penatu baju seragam bisa berkurang sehingga menimbulkan komitmen kontinuan, hal ini didukung oleh (Widyasana et al., 2025) perusahaan yang memberikan peluang wfh pada karyawan diluar wilayah kantor yang ingin berpartisipasi pada Perusahaan, juga membutuhkan kebijakan wfh sehingga karyawan dapat menyesuaikan tempat kerja mereka sendiri yang tepat, nyaman dan lebih fokus sehingga terdapat kesamaan tujuan dan nilai antara karyawan dan Perusahaan yang menimbulkan komitmen afektif.

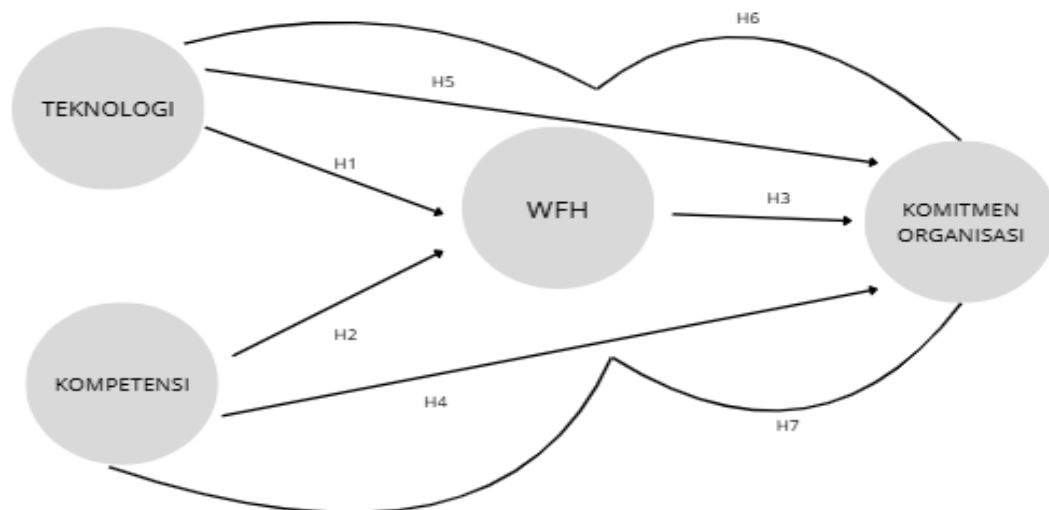
Karena perusahaan telah memberikan peluang bagi karyawan untuk wfh maka karyawan merasa tidak patut jika harus meninggalkan pekerjaan secara mendadak, kesempatan wfh yang diberikan tersebut menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, karena kebijakan WFH sebagai bentuk kepercayaan dan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Ketika karyawan diberlakukan secara adil dan diberikan fasilitas mereka cenderung membalas dengan menjaga komitmen mereka pada Perusahaan. Hal ini membuat karyawan berpikir ulang untuk meninggalkan pekerjaan secara mendadak, karena terdapat kesadaran atas kesempatan wfh yang diberikan pada karyawan tersebut dimana tidak semua orang mendapatkan kesempatan itu, hal ini yang menimbulkan komitmen normatif dan didukung oleh (Pitaloka & Putri, 2021)

2.1.8 Pengaruh positif kompetensi pada komitmen organisasi melalui wfh

Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap membantu perusahaan memberlakukan sistem kerja wfh dan memudahkan karyawan itu sendiri melakukan wfh, kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang efektif, secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi (Baidun , 2024).

Sistem wfh memberikan kebebasan pada karyawan untuk menentukan sendiri kapan, dimana serta metode kerja yang paling efektif baginya, keadaan tersebut lebih menguntungkan dibandingkan pada sistem jam kerja kantor yang kaku, otonomi kerja di WFH dapat menimbulkan komitmen kontinuan karena karyawan memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat kerja, yang membuat karyawan enggan untuk berganti pekerjaan, anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Sistem wfh memberikan kesamaan tujuan antara karyawan dan perusahaan karena pada saat yang sama karyawan dapat mencapai tujuan pribadinya sekaligus memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi perusahaan, serta perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengerjakan tugasnya diluar kantor, karena terdapat kesamaan tujuan inilah yang menimbulkan komitmen afektif, hal ini didukung oleh (Mulamukti, 2020). Penerapan sistem WFH yang didukung oleh kompetensi mampu memperkuat komitmen organisasi secara keseluruhan mencakup baik komitmen afektif karena terdapat kesamaan tujuan dan nilai antara perusahaan dan karyawan, komitmen kontinuan karena pengurnaan biaya-biaya yang hilang dengan sistem wfh maupun komitmen normatif, karena karyawan berpikir ulang untuk meninggalkan pekerjaan atas manfaat yang diperolehnya dengan sistem wfh, hal ini didukung oleh (Pitaloka & Putri, 2021) lalu timbullah hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan Perusahaan



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Penelitian terdahulu yang dikembangkan, 2026

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang diukur dalam penelitian, memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti lalu diobservasi kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni pekerja Kota Semarang, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti menggunakan *Google Forms* dengan Teknik *snow ball*, peneliti menggunakan metode penelitian *Purpose Sampling*, Menurut (Turner, 2020) *Purpose Sampling* digunakan ketika seorang peneliti ingin menargetkan individu dengan karakteristik tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh penulis. Dalam penelitian ini, penulis sudah menentukan responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Responden bekerja di wilayah Kota Semarang
2. Responden memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan
3. Responden berusia 17-65 tahun (laki-laki dan Perempuan)

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi dengan karakteristik yang relevan (Sugiyono, 2019). Data terbaru BPS Kota Semarang per Agustus 2024 menunjukkan jumlah penduduk bekerja menacapai 891.497 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus Slovin ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan N

= Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan

$$n = \frac{891.497}{1 + 891,497 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{891.497}{1 + 891,497 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{891.497}{1 + 8,914,79}$$

$$n = \frac{891.497}{8,915,7}$$

$$n = 99,99$$

Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini Adalah sebanyak 100 responden, dalam proses pengumpulan data, peneliti memperoleh 140 responden, dan setelah dilakukan proses penyortiran data berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah yang layak dianalisa yakni sebanyak 111 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode pengumpulan data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner dengan media online yakni *Goole Forms* dan penyebarannya seduai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Menurut (Sugiyono,

2019) Kuesioner Adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai data pribadi atau hal-hal yang diketahui oleh responden (Arikunto, 2021).

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jenis pengukuran data ordinal (*ordinal scale*) dengan Teknik skala likert, skala penelitian ini menggunakan rentang nilai 1 sampai 5, dimana nilai 1 yaitu sangat tidak setuju sedangkan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju, jenis pertanyaan yang digunakan yakni dengan pernyataan tertutup. Survei ini dapat diselesaikan dengan mudah oleh responden dengan cukup menandai pada jawaban mereka .

Tabel 1. Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak setuju (STS)	1

3.4 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudain ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
WFH	Menurut Ashal (2020) WFH adalah pekerjaan yang dilakukan secara jauh atau tidak langsung dari kantor melalui kediaman sendiri,oleh sebab itu, pekerja tidak akan bertemu secara fisik, Crosbiee dan Mooroe (2024berpendapat bahwa work from home Adalah pekerjaan yang dibayar dan dilakukan terutama dari rumah. Oswar Mungkasa (Bappenas Working Papers, 2020) mendefinisikan kerja jarak jauh sebagai pemberian keleluasaan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di mana saja dan kapan saja, dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi modern. Aspek teknologi ditekankan sebagai pendukung utama agar WFH dapat berjalan dengan berkualitas dan produktivitas tetap terjaga.	1. Bekerja dimana saja 2. Bekerja kapan saja 3. Otonomi Kerja Sumber : Oswar Mungkasa (Bappenas Working Papers, 2020) Morgeson & Humphrey (2006)	Skala likert 1-5
	Menurut Manuel Castells (2004) teknologi ialah suatu kumpulan alat, aturan, dan juga prosedur yang merupakan penerapan dari sebuah pengetahuan ilmiah	a. Internet b. Laptop c. Aplikasi	

Teknologi	terhadap sebuah pekerjaan tertentu dalam suatu kondisi yang dapat memungkinkan terjadinya pengulangan, Menurut Gary J. Anglin teknologi ialah penerapan ilmu-ilmu perilaku serta alam dan juga pengetahuan lain dengan secara bersistem serta mensistem untuk memecahkan masalah manusia. Menurut Jacques Ellil teknologi ialah keseluruhan metode yang dengan secara rasional mengarah serta memiliki ciri efisiensi dalam tiap-tiap kegiatan manusia.	Sutarman (2009)	Skala likert 1-5
Kompetensi	Menurut Edison (2021) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Spencer dan Spencer (1993) Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi untuk mencapai tujuannya	a.Pengetahuan b.Keterampilan c.Sikap Sumber: Edison (2021)	Skala likert 1-5
Komitmen Organisasi	Griffin (2004) melihat komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu merasa mengenali dan terikat dengan organisasinya, serta melihat dirinya sebagai anggota sejati. (Robbins, 2008). Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,	a.komitmen afektif (affective commitment) b.komitmen kontinuan (continuance commitment) c.komitmen normatif (normative commitment) Sumber: Luthans (2005)	Skala likert 1-5

	berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi		

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian, 2026

3.5 Alat Analisis

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat analisis statistic versi 27 dan menerapkan uji kelayakan data, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan plugin tambahan pada SPSS yakni *Macro Process Hayes V.5* Berdasarkan tabel terdapat 3 indikator pada setiap variabel yang diuji.

Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data hasil kuesioner, kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner mampu mengukur sesuatu yang akan diukur. Tingkat signifikansi pada uji validitas disetiap pertanyaan yakni 5%, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid (Ghazali, 2021)

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten secara keseluruhan. Dalam SPSS untuk menguji reliabilitas menggunakan uji statistic Cronbach Alpha. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghazali, 2021)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui data berkontribusi normal. Untuk mengetahui data terdistribusi normal menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan dapat dikatakan suatu data berdistribusi normal jika signifikan Asymp.sig. $> 0,05$, sedangkan jika nilai 11 signifikansi Asymp.sig. $< 0,05$ data tersebut tidak berdistribusi dengan normal (Ghazali, 2021)

b. Uji Heteroskedastisitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan model regresi. Jika residual konstan setiap pengamatan, maka dapat dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji yang dilakukan pada uji heteroskedastisitas ini adalah uji Glejser. Jika hasil dari uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika hasil yang diperoleh $< 0,05$ maka dikatakan heteroskedastisitas ((Ghozali, n.d.2021).

Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis (Macro Process Hayes v.5)

Uji Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program tambahan atau plugin di SPSS yaitu Macro PROCESS yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Metode ini dipilih karena mampu menguji pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel mediasi secara simultan dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Metode bootstrapping dianggap lebih akurat dibandingkan Uji Sobel karena tidak mensyaratkan asumsi normalitas pada distribusi pengaruh tidak langsung, sehingga memberikan hasil yang lebih kuat.

Kriteria Pengambilan Keputusan

- Pengaruh Langsung Dilihat dari nilai signifikansi $p\text{-value} < 0,05$
- Pengaruh Mediasi dilihat dari rentang nilai *Lower Level Confidence Interval* (LLCI) dan *Upper Level Confidence Interval* (ULCI).

Jika rentang nilai antara LLCI dan ULCI tidak melewati angka nol (0), maka hipotesis mediasi signifikan atau bisa diterima.

Jika rentang nilai melewati angka nol maka hipotesis mediasi tersebut ditolak.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengevaluasi model regresi dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat melalui nilai Adjusted R^2 , yang berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1 nilai Adjusted R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan dan memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan informasi yang hampir sepenuhnya dalam mempengaruhi dan memprediksi variabel dependen (Ghozali 2021).

c. Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali 2021). Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat variabel independen atau semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

4. Hasil Penelitian & Pembahasan

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi mengenai karakteristik responden ini diterapkan untuk memberikan gambaran tentang responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner oleh peneliti. Objek penelitian yakni laki-laki maupun Perempuan berusia 17 hingga 65 tahun yang berdomisili di Kota Semarang dengan pengalaman kerja minimal 6 bulan. Penelitian ini berhasil mengumpulkan data responden melalui *Google Forms*, dengan total responden yang berhasil terkumpul sebanyak 111 orang. Gambaran karakteristik responden yakni sebagai berikut.

a. Berdasarkan jenis kelamin

-Jumlah Perempuan = 74 Orang

-Jumlah laki-laki = 37 Orang

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah Bagian}}{\text{Jumlah Total}} \times 100 \%$$

$$\text{-Persentase Perempuan} = \frac{74 \times 100 \%}{111} = 67\%$$

$$\text{-Persentase Laki-laki} = \frac{37 \times 100 \%}{111} = 33 \%$$

Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 66,67% . Hal ini dipengaruhi oleh penggunaan teknik *snowball*

sampling, di mana distribusi sampel bergantung pada hubungan relasi jaringan antar responden. Kecenderungan jumlah responden perempuan yang lebih besar menggambarkan jaringan sosial peneliti dan para informan yang secara alami lebih banyak merujuk pada populasi perempuan ketimbang laki-laki

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 111 responden, didapatkan rata-rata usia responden yakni usia 24,85, dengan usia termuda yakni 17 tahun serta usia tertuas 65 tahun, rentang usia dan klasifikasi dipilih berdasarkan alasan-alasan berikut yakni:

a. Kelompok usia 17 –hingga 30 Tahun

Rentang ini dipilih karena mewakili masa transisi dari usia legal menuju kemandirian. Secara psikologis, kelompok ini berada pada tahap pencarian jati diri yang sangat dinamis, memiliki literasi teknologi yang tinggi serta mobilitas sosial yang aktif. Pemilihan angka 17 menjadi titik awal yang logis secara hukum, sementara batas 30 tahun menandai akhir masa dewasa muda sebelum individu biasanya menetap pada satu pola hidup yang lebih permanen.

b. Kelompok usia 31 hingga 40 Tahun

Kelompok ini merepresentasikan individu yang telah melewati masa eksplorasi dan berada pada puncak produktivitas kerja serta kematangan ekonomi. Di usia ini, subjek penelitian biasanya memiliki pola pikir yang lebih rasional, fokus pada tanggung jawab keluarga, dan memiliki daya beli yang lebih terencana. Secara sosiologis, rentang ini penting untuk melihat bagaimana individu yang sudah stabil secara finansial dan emosional merespons fenomena yang diteliti.

c. Kelompok usia 41 hingga 65

Rentang ini dipilih untuk memotret perspektif dari kelompok yang memiliki pengalaman hidup paling panjang dan stabilitas aset yang tinggi. Fokus mereka telah bergeser dari ambisi karier awal ke arah kesehatan, investasi masa tua, dan kontribusi sosial. Batas 65 tahun digunakan sebagai standar logis karena mencakup masa pra-pensiun hingga usia pensiun formal, sehingga data yang dihasilkan dapat menggambarkan pandangan dari mereka yang berada di akhir usia produktif.

sebagian besar subjek dalam penelitian ini adalah generasi z, berikut adalah data klasifikasi yang didapat berdasarkan rentang usia responden yakni sebagai berikut:

Rentang Usia	Jumlah
17 – 30 tahun	105 orang
31 – 40 tahun	4 orang
41 – 65 tahun	2 orang
TOTAL	111orang

c. Berdasarkan latar belakang pendidikan

Sebagian besar responden sebanyak 61,26% berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yang mayoritas bekerja pada posisi operasional seperti Staff, Admin Gudang, atau Operator. Mereka tersebar di berbagai perusahaan di kawasan industri Semarang, antara lain PT Sriboga Flour Mill,

Erafone, PT Sumber Alfaria Trijaya, PT Sumber Baru Ban, PT Prapta Sukses Gemilang, dan PT SAMI.

Data menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan di sektor swasta sebesar 99,10% merupakan penyerap tenaga kerja terbesar, baik di skala perusahaan besar maupun usaha mandiri. Contoh instansi swasta dalam data ini meliputi sektor perbankan dan jasa seperti Bank Jateng, BCA, PT Phapros, PT Victoria Care Indonesia, hingga usaha ritel seperti Toko Kain Jersey Semarang. Responden dengan gelar S1 cenderung mengisi posisi strategis atau administratif khusus. Posisi seperti Supervisor Operasional di PT Anugrah Sumber Kehidupan, Teller di Bank Jateng dan BCA, serta posisi Operational Manager di Teleperformance Indonesia mayoritas diisi oleh lulusan sarjana.

d. Berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan keberagaman pengalaman profesional yang luas. Sebagian besar responden berada pada kategori masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang menggambarkan bahwa mereka berada pada tahap awal hingga menengah dalam jenjang karier, seperti yang terlihat pada karyawan di Bank Jateng, PT Sriboga Flour Mill, PT Dexa Medica, PT Sumber Alfaria Trijaya, dan PT Sumber Baru Ban.

Selain itu, terdapat kelompok karyawan baru yang bergabung pada periode 2025 di berbagai instansi swasta, seperti di Gerhana Nusantara. Di sisi lain, penelitian ini juga mencakup responden dengan masa kerja senior hingga lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan loyalitas tinggi pada instansi seperti BCA (13 tahun), Dinas Pendidikan Prov Jateng (20 tahun), dan PT Hartono Istana Teknologi (14 tahun). Keberagaman masa kerja ini memberikan perspektif yang kaya terhadap hasil penelitian karena mencakup sudut pandang tenaga kerja dari berbagai tingkat pengalaman profesional

e. Berdasarkan Posisi Jabatan

Karakteristik responden dari sisi jabatan cukup bervariasi, mulai dari tenaga operasional sampai ke level manajerial. Sebagian besar responden mengisi posisi Staf, Admin, dan Operator, seperti yang ada di PT SAMI, PT Sumber Alfaria Trijaya, dan PT Sriboga Flour Mill. Kelompok ini menjadi kelompok paling dominan yang menjalankan operasional harian di berbagai perusahaan kawasan Semarang. Selain itu, ada juga responden yang bekerja di bagian pelayanan langsung seperti Teller dan Customer Service di sektor perbankan, contohnya di Bank Jateng dan BCA.

Di sisi lain, data juga mencakup mereka yang punya tanggung jawab lebih besar di posisi strategis. Posisi seperti Supervisor Operasional di PT Anugrah Sumber Kehidupan, Operational Manager di Teleperformance Indonesia, sampai tenaga di Dinas Pendidikan Prov Jateng juga ikut berpartisipasi. Keberagaman jabatan ini bikin hasil penelitian jadi lebih menarik, karena kita bisa melihat sudut pandang dari karyawan di level staf biasa sampai mereka yang sudah ada di posisi atasan.

Selain didominasi oleh staf operasional dan manajerial, data ini juga menunjukkan adanya responden yang mengisi posisi teknis dan spesialis di berbagai bidang. Posisi seperti Staff Quality Control di PT Phapros dan Staff Marketing di Erafone memberikan gambaran mengenai fungsi-fungsi pendukung penting dalam perusahaan manufaktur maupun ritel. Ada juga keterwakilan dari tenaga profesional di bidang pendidikan pada Dinas Pendidikan Prov Jateng, serta posisi administratif khusus seperti Admin Gudang di PT Sumber Alfaria Trijaya. Kehadiran berbagai macam posisi jabatan ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini tidak hanya terkonsentrasi pada satu divisi saja, melainkan tersebar di berbagai unit kerja yang memiliki tanggung jawab berbeda-beda.

4.2 Statistik Deskriptif Variabel

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menganalisis minat jawaban responden terhadap pernyataan didalam kuesioner. Berdasarkan skor skala likert yang digunakan nilai tertinggi yang diperoleh Adalah 5 dan nilai terendah Adalah 1, sehingga kategorisasi jawaban menggunakan ketentuan rentang = 5,00 – 1,00 , Jika menggunakan kriteria 5 kotak (*five box method*), atau (k) = 5. Metode pengelompokan interval (*interval scale classification*) yang dikenal dengan *five box method* (Sugiyono, 2020) Dan didapatkan Panjang kelas (interval kelas) = $P = r/k = 4/5 = 0,8$. Rentang tersebut tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan kategorisasi rata-rata penilaian responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Pedoman Kategori Rata-rata Skor Penilaian Responden

Rata-rata Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah/Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Rendah/Buruk
2,61 – 3,40	Cukup/Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi/Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber : (Ferdinand,2014)

WFH

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif Data Variabel WFH (Z)

		Statistics										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	mean_p
N	Valid	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.5856	3.7117	3.8378	3.9550	3.7387	3.9099	3.8739	3.8198	3.8468	34.2793	3.8088
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	35.0000	3.8889
Std. Deviation		1.17913	1.13127	1.12444	.99442	1.16550	1.03176	1.05414	1.11354	1.12975	7.73560	.85951
Variance		1.390	1.280	1.264	.989	1.358	1.065	1.111	1.240	1.276	59.839	.739
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	9.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Rata-rata atau Mean dari seluruh item pernyataan WFH secara keseluruhan adalah 3,80 Angka ini menunjukkan bahwa responden umumnya setuju atau mendukung pernyataan terkait Work From Home, mengingat skala yang digunakan yakni dari skala 1 Sangat Tidak Setuju hingga 5 Sangat Setuju. Nilai Median untuk total WFH adalah 3,88 yang hampir mendekati angka 4 yang semakin memperkuat bahwa kecenderungan responden berada pada kategori setuju. Apabila dilihat per item pernyataan, rata-rata tertinggi terdapat pada P4 yaitu 3,95 yakni pernyataan “ Saya percaya WFH bisa membuat saya bebas mengatur jam mulai dan berakhirnya pekerjaan saya”, sementara rata-rata terendah pada P1 yakni pernyataan “Saya memiliki kesempatan untuk bekerja diluar kantor” pernyataan dengan mean 3,58 Hal ini mengindikasikan bahwa ada variasi dalam tingkat persetujuan responden terhadap aspek-aspek Work From Home yang berbeda. Standar Deviasi total sebesar 0,85 menunjukkan bahwa sebaran data responden relatif homogen di sekitar nilai rata-rata. Secara keseluruhan data ini mengindikasikan bahwa

Work From Home cenderung diterima dan dilaksanakan dengan tingkat dukungan yang cukup baik di kalangan responden,

Teknologi

Tabel 4 Hasil Statistik Deskriptif Data Variabel Teknologi (X1)

		Statistics										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	mean_p
N	Valid	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2162	3.8649	4.2072	4.4054	4.3784	4.2613	4.0000	3.9459	4.0721	37.3514	4.1502
Median		4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	38.0000	4.2222
Std. Deviation		.91855	1.07438	.87508	.85683	.79834	.91166	.95346	.94232	.84972	6.24157	.69351
Variance		.844	1.154	.766	.734	.637	.831	.909	.888	.722	38.957	.481
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	9.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Rata-rata indekas keseluruhan untuk variabel Teknologi adalah 4,15 Angka ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang sangat baik atau sangat setuju terhadap peran teknologi, karena nilai rata-rata berada di atas angka 3,00 pada skala Likert yang digunakan. Nilai Median pada total variabel menunjukkan angka 4,22 yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada distribusi nilai tinggi. Jika dilihat dari setiap item pernyataan, rata-rata tertinggi terdapat pada item P4 yakni pernyataan “Saya percaya jaringan internet yang bagus mempercepat menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai mean mencapai 4,40, yang mengindikasikan aspek tersebut sebagai keunggulan utama dalam variabel teknologi bagi responden. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada item P8 berada diangka 4,00 yakni pernyataan “Saya percaya teknologi pada aplikasi memberikan keamanan data

Pekerjaan” sebesar 3,85, yang meskipun paling rendah, tetap menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi. Nilai Standar Deviasi total sebesar 6,24 menunjukkan adanya variasi jawaban, namun tetap menggambarkan karakteristik responden yang cenderung seragam dalam memanfaatkan teknologi dalam mendukung pekerjaan mereka.

Kompetensi

Tabel 5 Hasil Statistik Deskriptif Data Variabel Kompetensi (X2)

		Statistics										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	mean_p
N	Valid	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1622	4.2342	4.1982	4.1351	4.1982	4.2342	4.2252	4.1171	4.1712	37.6757	4.1862
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	37.0000	4.1111
Std. Deviation		.78091	.80853	.82924	.82557	.73633	.71293	.75900	.80610	.82983	5.38544	.59838
Variance		.610	.654	.688	.682	.542	.508	.576	.650	.689	29.003	.358
Minimum		1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	2.00	22.00	2.44
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel Hasil Statistik Deskriptif Data Variabel Kompetensi yang disajikan, variabel memiliki rata-rata total sebesar 4,18, yang mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang sangat baik dalam pemanfaatan kompetensi secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Analisis per indikator pernyataan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi terdapat pada P2 sebesar 4,23 yakni pernyataan "Saya yakin laptop dapat menyimpan data pekerjaan saya dengan aman " aspek tersebut dianggap sebagai keunggulan utama variabel kompetensi pada responden. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada P8 pada pernyataan "" Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah " sebesar 4,11. Meskipun nilai mean pada P8 ini merupakan yang terendah di antara indikator lainnya, namun angka ini masih menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi, menegaskan bahwa tidak ada aspek teknologi yang dinilai buruk oleh responden. Tercantumkan bahwa Nilai Standar Deviasi total sebesar 0,59 menunjukkan adanya variasi jawaban, namun tetap mencerminkan karakteristik responden yang cenderung seragam dalam pemanfaatan serta pengaplikasiannya pada pekerjaan mereka, menandakan pemanfaatan kompetensi yang konsisten

Komitmen Organisasi

Tabel 6 Hasil Statistik Deskriptif Data Variabel Komitmen Organisasi (Y)

		Statistics										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL	mean_p
N	Valid	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9459	3.9099	3.9369	3.6396	3.5405	3.7928	3.5676	3.6396	3.3514	33.3243	3.7027
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	32.0000	3.5556
Std. Deviation		.95192	.88984	.89726	1.06850	1.10193	1.03675	1.08395	1.19691	1.10904	6.96114	.77346
Variance		.906	.792	.805	1.142	1.214	1.075	1.175	1.433	1.230	48.457	.598
Minimum		1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	18.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	45.00	5.00

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel Hasil Statistik Deskriptif Data Variabel Komitmen Organisasi di atas, keseluruhan variabel ini memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,70. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi responden berada pada kategori cukup atau sedang. Analisis per item pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut, Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item P1 pernyataan "Saya merasakan bahwa permasalahan organisasi merupakan masalah saya juga "dengan skor 3,94, yang mengindikasikan bahwa poin tersebut merupakan aspek terkuat yang mendorong komitmen responden terhadap organisasi. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item P9 pernyataan "Saya merasa berutang budi pada perusahaan atas manfaat-manfaat yang saya terima selama saya bekerja "sebesar 3,35. Walaupun merupakan yang terendah, nilai ini masih berada dalam rentang kategori cukup, yang berarti aspek tersebut tetap memberikan kontribusi meskipun tidak sekuat indikator lainnya. Nilai Standar Deviasi total sebesar 0,77 dengan varians sebesar 0,59. Angka ini menunjukkan adanya variasi atau keragaman jawaban yang cukup tinggi di antara para responden dalam mempersepsikan komitmen mereka terhadap organisasi. Secara keseluruhan, data mencerminkan bahwa meskipun responden memiliki komitmen yang positif, masih terdapat ruang untuk peningkatan agar komitmen tersebut menjadi lebih kuat dan seragam dimasa yang akan datang.

Hasil Analisis Deskripsi**Variabel X1 (Teknologi)**

Indikator	Skor Rata-rata	Kriteria
X1	4,21	Sangat Tinggi
X2	3,86	Tinggi
X3	4,20	Tinggi
X4	4,40	Sangat Tinggi
X5	4,37	Sangat Tinggi
X6	4,26	Sangat Tinggi
X7	4	Tinggi
X8	3,94	Tinggi
X9	4,07	Tinggi
Total Skor	37,31	
Rata-rata	4,15	Tinggi

Variabel X2 (Kompetensi)

Indikator	Skor Rata-rata	Kriteria
X1	4,16	Tinggi
X2	4,23	Sangat Tinggi
X3	4,19	Tinggi
X4	4,13	Tinggi
X5	4,11	Tinggi
X6	4,23	Sangat Tinggi
X7	4,22	Sangat Tinggi
X8	4,11	Tinggi
X9	4,17	Tinggi
Total Skor	37,55	
Rata-rata	4,17	Tinggi

Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Indikator	Skor Rata-rata	Kriteria
X1	3,94	Tinggi
X2	3,90	Tinggi
X3	3,93	Tinggi
X4	3,63	Tinggi
X5	3,54	Tinggi
X6	3,79	Tinggi
X7	3,56	Tinggi
X8	3,63	Tinggi
X9	3,35	Cukup
Total Skor	33,27	
Rata-rata	3,70	Tinggi

Variabel Z (WFH)

Indikator	Skor Rata-rata	Kriteria
X1	3,58	Tinggi
X2	3,70	Tinggi
X3	3,83	Tinggi
X4	3,95	Tinggi
X5	3,37	Cukup
X6	3,90	Tinggi
X7	3,85	Tinggi
X8	3,45	Tinggi
X9	3,84	Tinggi
Total Skor	33,47	
Rata-rata	3,72	Tinggi

Variabel X1 Teknologi:

Berdasarkan statistik deskriptif diatas menunjukkan bahwa teknologi yang ada atau diterapkan dinilai sangat positif, karena pada umumnya responden memiliki persepsi yang sangat baik terhadap aspek teknologi, sebagian besar indikator menunjukkan kriteria tinggi hingga sangat tinggi

Variabel X2 Kompetensi:

Terlihat bahwa hampir semua indikator berada dalam kriteria Tinggi, bahkan beberapa mencapai Sangat Tinggi, ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang digunakan dalam pengisian kuesioner sudah sangat memadai dan diakui, sehingga dapat dikatakan responden mempunyai pandangan yang sangat positif terhadap kompetensi.

Variabel Komitmen Organisasi:

Keseluruhan variabel tersebut berada di kriteria Tinggi. Meskipun ada satu indikator yakni X9 yang berada pada kriteria Cukup, namun kebanyakan indikator lainnya menunjukkan tanggapan yang kuat terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa terhubung dan berkomitmen terhadap organisasinya masing-masing.

Variabel Work From Home (*WFH*):

Keseluruhan variabel tersebut berada pada kriteria Tinggi. Meskipun ada dua indikator (X4 dan X5) yang berada pada kriteria Cukup, indikator lainnya menunjukkan bahwa penerapan WFH atau persepsi terhadap WFH dinilai positif oleh responden, dan dianggap efektif atau memadai.

Berdasarkan keempat variabel yang diteliti yakni Teknologi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan WFH menunjukkan hasil yang lebih mengarah pada positif dengan kriteria rata-rata keseluruhan yakni Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam penelitian ini pengukurannya sudah berjalan dengan baik menurut persepsi responden dengan tepat.

4.3 Statistik Deskriptif Data Penelitian

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Teknologi	111	36.00	9.00	45.00	37.3514	6.24157	38.957
Kompetensi	111	23.00	22.00	45.00	37.6757	5.38544	29.003
Komitmen Organisasi	111	27.00	18.00	45.00	33.3243	6.96114	48.457
WFH	111	36.00	9.00	45.00	34.2793	7.73560	59.839
Valid N (listwise)	111						

Tabel 7 Sumber : olah data SPSS,2025

Pada variabel Teknologi tercatat nilai rata-rata sebesar 37,3514, dengan standar deviasi 6,24157, serta varians 38,957. Rentang data mencapai 36,00, dengan nilai terendah 9,00 dan tertinggi 45,00. Rata-rata yang cukup tinggi ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki pandangan positif mengenai variabel teknologi yang diteliti dalam penelitian. Standar deviasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat sedikit perbedaan dalam penilaian responden tentang teknologi, meskipun distribusi data tetap relatif seragam.

Pada variabel kompetensi tercantum nilai rata-rata sebesar 37,6757, standar deviasi 5,38544, dan varians 29,003. Rentang data mencapai 22,00, dengan nilai minimum 23,00 dan maksimum 45,00. Nilai rata-rata yang tinggi ini menunjukkan bahwa responden menganggap tingkat kompetensi secara keseluruhan sangat baik atau memadai Standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel Teknologi menandakan bahwa pandangan responden mengenai kompetensi cenderung lebih stabil dan konsisten.

Variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 33,3243, standar deviasi 6,96114, dan varians 48,457. Rentang data adalah 27,00, dengan nilai terendah 18,00 dan tertinggi 45,00. Rata-rata yang cukup baik ini mengindikasikan bahwa responden secara umum merasakan adanya komitmen terhadap organisasi, meskipun kemungkinan tidak setinggi variabel lainnya. Standar deviasi tertinggi di antara variabel yang lain menunjukkan bahwa terdapat variasi pandangan yang lebih signifikan di antara responden terkait tingkat komitmen terhadap organisasi.

Variabel WFH menunjukkan rata-rata 34,2793, standar deviasi 7,73560, dan varians 59,839. Rentang datanya adalah 36,00 dengan nilai terendah 9,00 dan tertinggi 45,00. Angka rata-rata yang cukup menggembirakan ini menandakan bahwa pandangan responden terhadap Bekerja dari Rumah (*WFH*) relatif positif, meskipun tidak setinggi variabel Teknologi atau Kompetensi. Standar deviasi tertinggi di antara semua variabel juga menunjukkan adanya perbedaan pendapat yang paling besar atau keragaman persepsi bekerja dari rumah di antara responden jika dihubungkan dengan pengalaman atau pandangan mereka terhadap WFH.

4.4 Uji Kelayakan Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada tiap variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga seluruh item pada tiap-tiap variabel yakni Teknologi, Kompetensi, Komitmen Organisasi serta WFH memperoleh nilai yang berada dibawah batas signifikansi 0,05. Menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada instrument penelitian dinyatakan valid. Diambililah Kesimpulan bahwa seluruh indikator pada tiap-tiap pertanyaan pada setiap variabel mampu mengukur hal yang diteliti dengan baik.

WFH

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P1	Pears on Correlation	1	.434**	.285**	.279**	.225*	.410**	.338**	.282**	.211*	.499**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,003	0,018	0,000	0,000	0,003	0,026	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P2	Pears on Correlation	.434**	1	.585**	.481**	.439**	.421**	.457**	.507**	.392**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P3	Pears on Correlation	.285**	.585**	1	.766**	.723**	.677**	.642**	.681**	.531**	.835**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P4	Pears on Correlation	.279**	.481**	.766**	1	.649**	.802**	.775**	.731**	.682**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P5	Pears on Correlation	.225*	.439**	.723**	.649**	1	.729**	.668**	.622**	.529**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P6	Pears on Correlation	.410**	.421**	.677**	.802**	.729**	1	.842**	.761**	.628**	.885**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P7	Pears on Correlation	.338**	.457**	.642**	.775**	.668**	.842**	1	.801**	.694**	.877**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P8	Pears on Correlation	.282**	.507**	.681**	.731**	.622**	.761**	.801**	1	.715**	.863**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P9	Pears on Correlation	.211*	.392**	.531**	.682**	.529**	.628**	.694**	.715**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
TOTAL	Pears on Correlation	.499**	.674**	.835**	.868**	.793**	.885**	.877**	.863**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 2, Sumber:Olah data SPSS, 2026

Teknologi

P1	Pearson Correlation	1	.444**	.622**	.488**	.507**	.518**	.550**	.329**	.422**	.710**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P2	Pearson Correlation	.444**	1	.659**	.495**	.431**	.408**	.470**	.639**	.399**	.735**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P3	Pearson Correlation	.622**	.659**	1	.639**	.602**	.547**	.621**	.521**	.615**	.847**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P4	Pearson Correlation	.488**	.495**	.639**	1	.677**	.631**	.568**	.399**	.546**	.784**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P5	Pearson Correlation	.507**	.431**	.602**	.677**	1	.650**	.442**	.366**	.455**	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P6	Pearson Correlation	.518**	.408**	.547**	.631**	.650**	1	.638**	.482**	.504**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P7	Pearson Correlation	.550**	.470**	.621**	.568**	.442**	.638**	1	.587**	.628**	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P8	Pearson Correlation	.329**	.639**	.521**	.399**	.366**	.482**	.587**	1	.629**	.730**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P9	Pearson Correlation	.422**	.399**	.615**	.546**	.455**	.504**	.628**	.629**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.735**	.847**	.784**	.734**	.778**	.804**	.730**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 3, Sumber: Olah data SPSS, 2026

Kompetensi

P1	Pearson Correlation	1	.515**	.511**	.685**	.481**	.601**	.383**	.432**	.434**	.737**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P2	Pearson Correlation	.515**	1	.676**	.701**	.563**	.472**	.610**	.432**	.414**	.790**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P3	Pearson Correlation	.511**	.676**	1	.691**	.516**	.505**	.535**	.482**	.333**	.772**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P4	Pearson Correlation	.685**	.701**	.691**	1	.733**	.703**	.589**	.481**	.497**	.889**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P5	Pearson Correlation	.481**	.563**	.516**	.733**	1	.725**	.521**	.481**	.405**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P6	Pearson Correlation	.601**	.472**	.505**	.703**	.725**	1	.490**	.553**	.469**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P7	Pearson Correlation	.383**	.610**	.535**	.589**	.521**	.490**	1	.447**	.516**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P8	Pearson Correlation	.432**	.432**	.482**	.481**	.481**	.553**	.447**	1	.337**	.679**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P9	Pearson Correlation	.434**	.414**	.333**	.497**	.405**	.469**	.516**	.337**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
TOTAL	Pearson Correlation	.737**	.790**	.772**	.889**	.787**	.799**	.743**	.679**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4, Sumber: Olah data SPSS, 2026

Komitmen Organisasi

P1	Pearson Correlation	1	.638**	.645**	.588**	.409**	.560**	.374**	.414**	.320**	.720**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P2	Pearson Correlation	.638**	1	.699**	.520**	.588**	.561**	.440**	.345**	.410**	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P3	Pearson Correlation	.645**	.699**	1	.592**	.449**	.465**	.355**	.402**	.397**	.725**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P4	Pearson Correlation	.588**	.520**	.592**	1	.592**	.638**	.390**	.424**	.384**	.760**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P5	Pearson Correlation	.409**	.588**	.449**	.592**	1	.648**	.411**	.542**	.431**	.760**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P6	Pearson Correlation	.560**	.561**	.465**	.638**	.648**	1	.575**	.489**	.428**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P7	Pearson Correlation	.374**	.440**	.355**	.390**	.411**	.575**	1	.643**	.657**	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P8	Pearson Correlation	.414**	.345**	.402**	.424**	.542**	.489**	.643**	1	.624**	.747**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
P9	Pearson Correlation	.320**	.410**	.397**	.384**	.431**	.428**	.657**	.624**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
TOTAL	Pearson Correlation	.720**	.755**	.725**	.760**	.760**	.799**	.734**	.747**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 5, Sumber: Olah data SPSS, 2026

Uji Reabilitas

Tabel 2

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Teknologi	0,909	Reliable
2	Kompetensi	0,908	Reliable
3	Komitmen Organisasi	0,898	Reliable
4	WFH	0,919	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel menunjukkan angka yang tinggi, yaitu pada Teknologi sebesar 0,909, Kompetensi sebesar 0,908, Komitmen Organisasi sebesar 0,898 dan WFH sebesar 0,919. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas 0,70, sehingga dinyatakan *reliable*. Hal ini berarti bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga hasil pengukuran dapat diandalkan apabila sewaktu-waktu ingin dilakukan pengukuran ulang pada kondisi yang sama.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		111	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.68487557	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.056	
	Negative	-.084	
Test Statistic		.084	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.052	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.051	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.045
		Upper Bound	.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 6, sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov di atas, diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

-Nilai Asymp. Sig. (2-tailed): sebesar 0,052.

-Nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed): sebesar 0,051.

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Karena kedua nilai signifikansi di atas yakni angka 0,052 dan 0,051 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Metode Monte Carlo sendiri memiliki tingkat presisi yang lebih tinggi lalu secara aturan statistik tidak ada aturan yang mengatakan normalitas harus berada jauh diatas 0,05, selama sudah melewati batas maka asumsi normalitas sudah dipenuhi. Sehingga analisis dapat dilanjutkan.

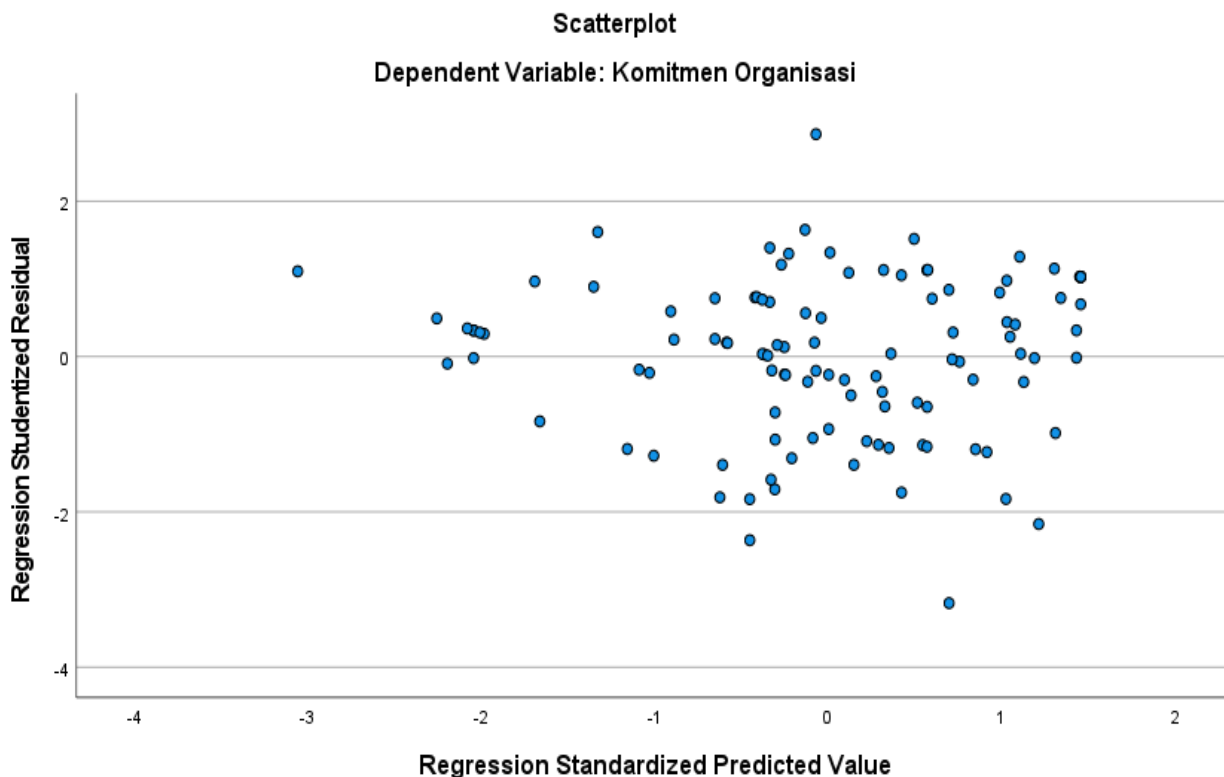
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.431	2.308		.620	.537
	Teknologi	-.129	.063	-.239	-2.031	.045
	Kompetensi	.211	.074	.337	2.866	.005

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 7, sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa model tersebut mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (Sig.) variabel independen yang berada di bawah 0,05."



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah, serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, pola melebar, atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat konstan atau homoskedastisitas. Meskipun pada pengujian statistik awal terdapat indikasi sensitivitas pada variabel tertentu, hasil visualisasi scatterplot ini mengonfirmasi bahwa secara keseluruhan model regresi masih memenuhi asumsi klasik bebas heteroskedastisitas, sehingga model tetap layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

4.6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis menggunakan Macro Process Hayes v5.0 dengan hasil sebagai berikut

1. Hipotesis 1 Teknologi ke WFH = Diterima
2. Hipotesis 2 Kompetensi ke WFH = Diterima
3. Hipotesis 3 WFH ke Komitmen Organisasi = Ditolak
4. Hipotesis 4 Teknologi ke Komitmen Organisasi = Diterima
5. Hipotesis 5 Kompetensi ke Komitmen Organisasi = Diterima
6. Hipotesis 6 Teknologi melalui WFH ke Komitmen Organisasi = Ditolak
7. Hipotesis 7 Kompetensi melalui WFH ke Komitmen Organisasi = Ditolak

Tabel Hasil Uji Macro Process Hayess

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Koefisien Effect	P - Value	BootLLCI	BootULCI	Keterangan
H1	Teknologi terhadap WFH	0,7115	0,0000	0,5189	0,9042	Signifikan (Diterima)
H2	Kompetensi terhadap WFH	0,6677	0,0000	0,4262	0,9091	Signifikan (Diterima)
H3	WFH terhadap Komitmen	0,0960	0,3128	-0,0917	0,2837	Tidak Signifikan (Ditolak)
H4	Teknologi terhadap komitmen	0,4188	0,0005	0,1862	0,6514	Signifikan(Diterima)
H5	Kompetensi terhadap Komitmen	0,6861	0,0000	0,4573	0,9149	Signifikan(Diterima)
H6	Teknologi melalui WFH terhadap Komitmen	0,0683	-	-0,0868	0,2353	Tidak Mediasi(Ditolak)
H7	Kompetensi melalui terhadap Komitmen	0,0454	-	-0,0644	0,2208	Tidak Mediasi (Ditolak)

Penjelasan hasil uji Hipotesis

H1. Teknologi terhadap WFH

Hasil uji menunjukkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien positif 0,7115, sehingga hipotesis diterima yang berarti ketersediaan teknologi yang memadai secara signifikan meningkatkan keberhasilan karyawan dalam menjalankan WFH.

H2. Kompetensi terhadap WFH

Berdasarkan output, nilai p-value adalah $0,000 < 0,05$ dengan koefisien 0,6677, maka hipotesis diterima karena terbukti bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi jauh lebih siap dan mampu bekerja secara efektif dalam sistem WFH.

H3. WFH terhadap Komitmen

Hipotesis ini ditolak karena nilai p-value sebesar 0,3128 berada di atas standar 0,05, yang menunjukkan bahwa kebijakan WFH saja tidak cukup kuat untuk memengaruhi atau meningkatkan komitmen organisasi karyawan secara langsung.

H4. Teknologi terhadap Komitmen

Pengaruh teknologi terhadap komitmen ditemukan signifikan dengan p-value 0,0005 ($< 0,05$) dan koefisien 0,4188, artinya dukungan teknologi yang canggih secara langsung membuat karyawan merasa lebih terikat dan berkomitmen pada perusahaan

H5. Kompetensi terhadap Komitmen

Hipotesis ini diterima dengan nilai p-value 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien kuat sebesar 0,6861,

yang mengindikasikan bahwa semakin kompeten seorang karyawan, maka rasa setia dan komitmennya terhadap organisasi akan semakin tinggi secara langsung.

H6. Teknologi melalui WFH pada Komitmen Organisasi

Hipotesis mediasi ini ditolak karena rentang antara BootLLCI (-0,0868) dan BootULCI (0,2353) melewati angka nol, sehingga disimpulkan bahwa WFH gagal menjadi perantara hubungan antara teknologi terhadap komitmen organisasi

H7. Kompetensi melalui WFH pada Komitmen Organisasi

Serupa dengan H6, hipotesis ini ditolak karena nilai BootLLCI (-0,0644) dan BootULCI (0,2208) mencakup angka nol, yang berarti WFH tidak memiliki peran signifikan dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen

WFH

-Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.338	6.29473

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi

Gambar 11, sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi dan Kompetensi secara simultan memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel WFH sebesar 35%. Sementara itu, sisanya sebesar 65% (100% - 35%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

-Uji Kelayakan model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2302.993	2	1151.496	29.061	.000 ^b
	Residual	4279.350	108	39.624		
	Total	6582.342	110			

a. Dependent Variable: WFH

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi

Gambar 12, sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar <0,001, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan (0,001 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi variabel WFH, yakni Teknologi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap WFH

Komitmen Organisasi

-Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.315	5.76191

a. Predictors: (Constant), WFH, Kompetensi, Teknologi

Gambar 13, sumber : Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi tahap kedua, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi, Kompetensi, dan WFH secara simultan berkontribusi terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar 33,4%. Selebihnya sebesar 66,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

-Uji Kelayakan model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1777.968	3	592.656	17.851	.000 ^b
	Residual	3552.356	107	33.200		
	Total	5330.324	110			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), WFH, Kompetensi, Teknologi

Gambar 14, sumber : Olah data SPSS, 2026

Nilai signifikansi pada tabel ANOVA menunjukkan angka <0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan layak dan variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4.6 Pembahasan Hipotesis Penelitian

H1. Analisis Hubungan Teknologi pada WFH

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Teknologi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan sistem kerja Work From Home Hal ini terlihat melalui nilai signifikansi yakni p-value pada baris variabel Teknologi terhadap WFH yang menunjukkan angka .0000. Nilai tersebut jauh di bawah standar signifikansi 0,05, sehingga hipotesis satu diterima.

Penggunaan aplikasi pendukung seperti Zoom dan Google Meet terbukti sangat penting karena memungkinkan karyawan agar tetap berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif tanpa harus berada di ruang fisik yang sama. Teknologi berperan sebagai sarana utama dalam mentransformasi model kerja tradisional menjadi model kerja modern yang lebih fleksibel. Hasil

uji statistik menegaskan bahwa ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai menjadi faktor penentu utama keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas kantor secara jarak jauh. Dengan adanya sistem virtual berkat teknologi yang memungkinkan pekerja dapat mengakses data dan dokumen dari mana saja, sistem untuk memantau kemajuan tugas tim secara transparan, serta keamanan data, sehingga membuat pekerjaan lebih terstruktur, hal ini didukung oleh (Nur, 2024). Hasil ini selaras dengan profil responden yang sebagian besar yakni generasi z dengan rata rata berada diusia 24,5 tahun yang dimana cenderung lebih terbiasa dengan teknologi jika dibandingkan dengan generasi milenial yang juga terdapat dalam penelitian ini.

H2. Analisis Hubungan Kompetensi pada WFH

Ditemukan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan sistem kerja Work From Home. Pada tabel Outcome Variable Z yakni *WFH* di mana kolom p pada baris X2 menunjukkan nilai .0000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua diterima.

Temuan ini memberikan penjelasan tentang pentingnya keterampilan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik terbukti lebih siap dan mampu dalam menjalankan pekerjaan secara jarak jauh dibandingkan mereka yang memiliki kompetensi rendah serta kemandirian dalam bekerja, kompetensi yang mumpuni memungkinkan pekerja melaksanakan pekerjaannya dari jarak jauh tanpa pengawasan langsung atasan tanpa mengorbankan produktivitasnya.

Kompetensi berdampak positif pada *WFH* karena membuat pekerja tersebut lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan jarak jauh secara mandiri. Kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, kemampuan dan sikap adalah hal hal yang memungkinkan karyawan mengontrol gangguan di rumah, memecahkan masalah tanpa pengawasan atasan dan menjaga produktivitas tetap tinggi, sebagai penentu wfh, hal ini didukung oleh (EM. Sormin et al., 2021)

Karyawan dengan kompetensi yang baik lebih mampu dalam mengelola waktu dan mengatasi berbagai gangguan yang mungkin muncul di lingkungan rumah, sehingga target perusahaan tetap dapat tercapai tanpa meninggalkan kewajiban di rumah. Temuan ini sangat relevan dengan profil responden penelitian yang mayoritas tingkat pendidikan minimal SMA hingga S3, namun didominasi oleh tamatan SMA, karena latar belakang pendidikan tersebut pada umumnya melakukan pekerjaan operasional dan bukan manajerial sehingga penguasaan kompetensinya sudah baik dan sesuai dengan level pendidikannya, latar belakang pendidikan harus disesuaikan dengan penguasaan keahlian spesifik pada posisi jabatan pekerjaan tertentu, sehingga mampu mendukung keberlangsungan pekerjaan tersebut meskipun tidak dilakukan di kantor fisik. Selain itu sebagian besar responden berada pada kategori masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yang menggambarkan bahwa mereka berada pada tahap awal hingga menengah dalam jenjang karier dimana hal ini menggambarkan bahwa responden tersebut sudah cukup terlatih kompetensinya.

H3. Analisis Hubungan WFH pada Komitmen Organisasi

ditemukan bahwa variabel Work From Home tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan melalui tabel Outcome Variable Y, di mana pada baris Z kolom p menunjukkan nilai sebesar .3128. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yakni $0,3128 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Meskipun secara teoritis WFH diharapkan dapat meningkatkan komitmen melalui

fleksibilitas dan efisiensi biaya transportasi, namun dalam penelitian ini, temuan menunjukkan hal yang berbeda karena beberapa faktor sebagai berikut

- a. Kebijakan WFH yang berkepanjangan dapat mengurangi rasa memiliki terhadap perusahaan karena minimnya interaksi sosial secara langsung dengan rekan kerja dan atasan, hal ini didukung oleh The Jakarta Konsultan (2025)
- b. Hasil statistik menegaskan bahwa program WFH saja tidak cukup untuk membuat karyawan merasa lebih berkomitmen secara afektif maupun normatif terhadap perusahaan, dalam penelitian ini komitmen organisasi kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem kompensasi, kepuasan kerja atau penilaian kerja daripada sekedar lokasi kerja hal ini didukung oleh Desi Pratiwi Sitorus (2024)
- c. Dalam penelitian saya dimana mayoritasnya Adalah generasi z komitmen organisasi lebih dipengaruhi pada faktor internal seperti pengembangan diri yakni pada variabel kompetensi atau teknologi yang mendukung kerja karena kedua variabel tersebut memiliki skor yang tinggi daripada hanya sekedar lokasi kerja yakni wfh.

H4. Analisis Hubungan Teknologi pada Komitmen Organisasi

Ditemukan hasil bahwa variabel Teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Hal ini dibuktikan melalui tabel Direct effect of X on Y, di mana nilai signifikansi pada kolom p menunjukkan angka .0005. Karena nilai tersebut jauh di bawah standar 0,05 yakni $0,0005 < 0,05$, maka hipotesis keempat diterima.

Teknologi berdampak baik bagi komitmen organisasi karena mengotomatisasi tugas-tugas yang berulang dan mempercepat proses yang memakan waktu lama seperti entri data secara sistematis, teknologi menjauhkan karyawan dari pekerjaan manual yang membosankan serta rentan kesalahan, sehingga membuat pekerjaan terstruktur dan menghilangkan hambatan geografis, membuat karyawan merasa didukung, diberikan kesempatan dan dapat berpartisipasi dalam pekerjaan meskipun dari wilayah yang berbeda, sehingga pekerjaan menjadi lebih bernilai, serta tenaga karyawan dapat dialokasikan pada tugas-tugas yang lebih strategis dan membutuhkan analisis kritis, meningkatkan persepsi mereka terhadap pentingnya peran mereka dalam organisasi, karena perusahaan telah berinvestasi pada peningkatan kualitas dengan menghilangkan hambatan-hambatan tugas yang dapat diselesaikan dengan teknologi otomatis, hal ini didukung oleh (Fernando Nahuway, 2024)

Hasil statistik menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan komitmen secara langsung dimana pada semua sistem kerja ketersediaan teknologi tetap menjadi faktor penentu komitmen karyawan. Hasil ini sebanding dengan mayoritas responden yakni generasi z karena generasi tersebut terbiasa dengan segala sesuatu yang serba cepat dan instan, penggunaan teknologi yang mendukung kerja remote, pengembangan diri secara digital serta teknologi yang canggih menunjukkan bahwa perusahaan menghargai waktu dan masa depan mereka.

H5. Analisis Hubungan Kompetensi pada Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji ditemukan yakni variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif secara langsung terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan melalui tabel Direct effect of X on Y, di mana nilai signifikansi pada kolom p menunjukkan angka .0000 dengan nilai Effect sebesar 0,6861. Karena nilai $p < 0,05$, maka hipotesis kelima diterima.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus merasa lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga menumbuhkan rasa komitmen organisasi karena pekerja tersebut telah berhasil mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan, karyawan yang memahami bahwa kompetensinya baik memungkinkannya untuk mengatur waktu dan memprioritaskan tugas secara efektif, terutama dalam kondisi kerja yang fleksibel seperti *WFH*,

sehingga mereka merasa menjadi bagian penting yang turut serta mendukung stabilitas perusahaan melalui kebijakan *WFH*. Kompetensi berdampak positif pada komitmen organisasi karyawan yang kompeten akan merasa percaya diri dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam lingkungan *WFH* yang fleksibel karena tanpa pengawasan langsung dari atasan. Ketika kemampuan ini menghasilkan kinerja yang baik berupa pencapaian tujuan perusahaan dan mereka merasa dihargai oleh organisasi atas hasil tersebut, maka timbullah komitmen kerja yang tinggi yang tinggi, komitmen organisasional sendiri mempengaruhi kerja, hal ini didukung oleh (Dwiyantri & Bagia, 2020)

Hasil statistik menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, maka rasa setianya kepada perusahaan akan semakin meningkat secara otomatis, tanpa harus bergantung pada faktor luar seperti kebijakan lokasi kerja, data responden peneliti yang mayoritas latar belakang pendidikan SMA hingga S1 dan dengan kriteria responden yakni minimal pengalaman kerja 6 bulan, hal ini mengindikasikan bahwa seseorang harus minimal tamatan sma untuk mengisi posisi tertentu di sebuah pekerjaan. Pada lingkungan profesional tersebut, penguasaan skill yang spesifik membantu karyawan merasa lebih bernilai bagi organisasi, yang secara langsung memperkuat ikatan emosional mereka dengan tempat kerja.

Hasil ini sebanding dengan jumlah responden yang mayoritas berada pada kategori masa lebih dari 6 bulan yang menggambarkan bahwa responden tersebut sudah cukup terlatih kompetensinya agar dapat disambungkan dengan variabel komitmen organisasi

H6. Analisis Hubungan Teknologi melalui WFH pada Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam ditemukan bahwa variabel Work From Home gagal memediasi pengaruh antara Teknologi terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai pada tabel Indirect effect(s) of X on Y, di mana rentang antara BootLLCI sebesar -0,0868 dan BootULCI sebesar 0,2353, berpegang pada aturan statistik Macro Hayes, jika rentang antara LLCI dan ULCI melewati angka nol yakni terdapat angka minus dan plus, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan. Sehingga hipotesis keenam ditolak atau *WFH* gagal memediasi antara teknologi pada komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi sendiri tanpa melalui *WFH* sudah memiliki pengaruh langsung yang kuat pada komitmen organisasi, karyawan merasa bahwa ketersediaan teknologi canggih sudah cukup untuk meningkatkan komitmen mereka secara langsung tanpa harus dimediasikan dengan kebijakan *WFH*. Artinya, infrastruktur digital yang baik di perusahaan tetap meningkatkan komitmen karyawan meskipun mereka bekerja di kantor

WFH gagal memediasi hubungan positif antara teknologi dan komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh studi Hayyu Salma Mu'azarah (2021) yang menyoroti bahwa *WFH* justru menciptakan tantangan komunikasi virtual yang kurang efektif. Jika teknologi tersedia tetapi komunikasi malah terhambat, fokus karyawan terpecah antara urusan pribadi dan kantor, sehingga *WFH* dianggap kurang mampu dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Kebijakan *WFH* dalam penelitian ini terbukti bukan merupakan faktor jembatan yang krusial. Karyawan lebih menghargai kemudahan akses kerja yang diberikan oleh teknologi dari sekadar fleksibilitas tempat kerja. Meskipun teknologi menurunkan efisiensi biaya transportasi serta fleksibilitas kerja, namun rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional karyawan lebih dipengaruhi oleh dukungan fasilitas kerja yang memudahkan penyelesaian tugas sehari-hari secara sistematis.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa bagi responden di wilayah Semarang, efektivitas sistem kerja melalui *WFH* belum menjadi jembatan yang kuat bagi variabel teknologi untuk bisa memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasinya masing-masing, karena kebutuhan akan komitmen organisasi masih belum cukup jika hanya dilakukan lewat mediasi *WFH*.

H7. Analisis Hubungan Kompetensi melalui WFH pada Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh ditemukan bahwa variabel Work From Home gagal memediasi pengaruh antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. Temuan statistik pada tabel Indirect effect(s) of X on Y menunjukkan nilai BootLLCI sebesar -0.0644 dan BootULCI sebesar 0.2520. Karena rentang nilai tersebut melewati angka nol, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh ditolak.

Karyawan dengan kompetensi tinggi memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang berasal dari dalam diri mereka sendiri. Hal ini membuat mereka tetap berkomitmen pada perusahaan terlepas dari apakah mereka bekerja di rumah atau di kantor. Kompetensi secara langsung berdampak positif pada komitmen organisasi karyawan yang kompeten akan merasa yakin dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam lingkungan WFH yang fleksibel. Ketika kemampuan ini menghasilkan kinerja yang baik dan mereka merasa dihargai oleh organisasi atas hasil tersebut, maka timbullah kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasional sendiri mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini didukung oleh (Dwiyanti & Bagia, 2020)

WFH gagal memediasi hubungan positif antara kompetensi pada komitmen organisasi WFH membuat kolaborasi antar tim menjadi lebih kaku, bagi karyawan muda yang kompeten, seperti mayoritas responden pada penelitian ini yang generasi Z terjebak dalam keadaan digital tersebut menghambat koneksi mereka dengan bagian lain di perusahaan, karena jaringan profesional mereka terbatas pada virtual, komitmen mereka terhadap organisasi tidak terbentuk secara menyeluruh hal ini didukung oleh (Longqi, 2021)

Hasil statistik mendukung bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang sangat kuat terhadap komitmen peningkatan keahlian karyawan secara otomatis meningkatkan rasa setianya kepada perusahaan tanpa perlu dipengaruhi oleh faktor lokasi kerja. Mengingat banyak responden yang bekerja di sektor operasional dan administratif di Semarang seperti di PT SAMI atau PT Prapta Sukses Gemilang, kompetensi teknis yang mereka miliki lebih berpengaruh pada kepastian karier dan kepuasan kerja langsung daripada fleksibilitas WFH yang ditawarkan, kebijakan WFH bukan merupakan jembatan yang diperlukan oleh karyawan berkompetensi untuk merasa setia kepada organisasinya, pengembangan kapabilitas individu lebih dianjurkan karena hal tersebut terbukti jauh lebih efektif dalam mengunci komitmen karyawan.

5. Penutup

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, diikuti dengan identifikasi keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil temuan, dan diakhiri dengan saran-saran praktis bagi pihak-pihak terkait serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

- a. Teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan Work From Home. Ketersediaan teknologi yang memadai, seperti aplikasi komunikasi dan infrastruktur digital, sangat mendukung efektivitas kerja jarak jauh.
- b. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan Work From Home. Karyawan dengan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik lebih siap dan mampu beradaptasi dengan sistem kerja fleksibel tanpa pengawasan langsung.
- c. Teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi. Ketersediaan teknologi canggih membuat karyawan dapat bekerja secara efisien.

karena teknologi tersebut mempermudah pekerjaan karyawan karena mengotomatisasi pekerjaan-pekerjaan harian dengan teknologi seperti pesan otomatis di WhatsApp dan membuat karyawan merasa didukung oleh perusahaan yang secara langsung meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka pada perusahaan.

d.Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi. Semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin kuat pula rasa percaya diri, yang mengakibatkan pekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang memicu kepuasan kerja, dan akhirnya tumbuh komitmen mereka terhadap organisasi. e.Variabel Work From Home tidak mampu memediasi atau menjembatani pengaruh Teknologi terhadap Komitmen Organisasi, maupun pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa WFH tidak menjadi jembatan yang signifikan untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam konteks penelitian ini, karena pengaruh Teknologi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi cenderung bersifat langsung tanpa memerlukan perantara.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan:

a.Teknik Pengambilan Sampel:

Penggunaan *snowball sampling* oleh peneliti yang notabene Perempuan menyebabkan sampel didominasi oleh responden perempuan dan pekerja di sektor swasta di wilayah Semarang. Hal ini mungkin memengaruhi generalisasi hasil penelitian terhadap populasi karyawan yang lebih luas di luar karakteristik tersebut.

b.Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Teknologi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dengan WFH sebagai mediator. Terdapat faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi komitmen karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, atau kepemimpinan diluar penelitian ini.

c.Waktu Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada periode tertentu, sehingga mungkin tidak sepenuhnya menangkap dinamika perubahan dalam kebijakan WFH dan persepsi karyawan seiring berjalannya waktu.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

5.3.1 Saran Praktis bagi Perusahaan:

a. Memprioritaskan investasi pada teknologi

Perusahaan, khususnya di sektor swasta, disarankan untuk terus meningkatkan investasi dan pembaruan teknologi. Teknologi yang memadai terbukti secara langsung meningkatkan komitmen karyawan dan mendukung keberhasilan WFH.

b. Pengembangan Kompetensi Karyawan

Organisasi perlu secara berkelanjutan mengadakan pelatihan atau program pengembangan kompetensi untuk karyawan. Peningkatan kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga secara signifikan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.

c.Mengevaluasi Kebijakan WFH

Meskipun WFH memberikan fleksibilitas, perusahaan perlu menyadari bahwa kebijakan ini belum terbukti secara statistik memengaruhi komitmen karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari faktor-faktor lain di luar WFH untuk

meningkatkan komitmen, seperti budaya kerja yang positif atau program penghargaan yang efektif.

5.3.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

a. Metode Pengambilan Sampel

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas atau memperluas cakupan geografis dan demografis responden yang lebih beragam agar hasil lebih representatif dan dapat digeneralisasi.

b. Penambahan Variabel

Disarankan untuk menambahkan variabel independen atau moderasi lain yang relevan seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau work-life balance yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.