

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Kalsel Syariah

Krisis ekonomi dan moneter yang terjadi di Indonesia pada kurun waktu 1997-1998 merupakan pukulan yang sangat berat bagi sistem perekonomian Indonesia. Dalam periode tersebut banyak lembaga-lembaga keuangan, termasuk perbankan mengalami kesulitan keuangan.

Seiring dengan diberlakukannya sistem perbankan ganda oleh Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 Tentang Perbankan, maka untuk menjawab tantangan tersebut, Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan telah melakukan perubahan dengan Perda No 16 Tahun 2003 yang memuat pembentukan unit operasional syariah.

Pada tanggal 13 Agustus 2004 Bank Kalsel Syariah hadir dalam rangka memberikan alternatif layanan perbankan syariah kepada masyarakat Kalimantan Selatan yang mayoritas beragama Islam. Sejak saat itu Bank Kalsel mendirikan unit usaha Syariah sekaligus Kantor Cabang Syariah Banjarmasin yang saat ini berkantor di Jalan S. Parman RT. 03 Banjarmasin Telepon (0511) 3352349 faksimili (0511) 3352457.

Kemudian pada tanggal 4 Desember 2005 dilanjutkan pembukaan Kantor Cabang Syariah Kandangan yang berkantor di Jalan P. Antasari No. 108-109 Kandangan Telepon (0517) 22286, faxsimile (0517)23768, dan

hingga saat ini pembukaan jaringan kantor Unit Usaha Syariah tersebar hampir seluruhnya diseluruh Kabupaten/Kota di Povinsi Kalimantan Selatan.

Dalam mengawasi, menilai dan memastikan operasional bank agar tetap konsisten penghimpunan dana dan penyebaran dana serta pelayanan jasa berdasarkan prinsip syariah serta dalam pengembangan produk baru bank agar sesuai dengan fatwa Dewan Pengawas Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia, Bank Kalsel Syariah memiliki Dewan Pengawas Syariah yang melakukan pengawasan terhadap kegiatan bank.

2. Landasan Hukum Pendirian

Didirikan dan dioperasionalkannya unit usaha syariah pada Bank Kalsel memiliki landasan hukum yang menguatkan pendiriannya, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998;
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia telah menugaskan kepada BI untuk mempersiapkan perangkat aturan dan fasilitas –fasilitas penunjang lainnya yang mendukung kelancaran operasional bank berbasis Syariah serta penerapan dual bank sistem;
- c. Undanag-Undang Nomor 21 Tahun 2008 yang secara sfesifik mengatur tentang perbankan syariah;
- d. Peraturan Bank Indonesia Nomor 2/27/PBI/2000, Tanggal 15 Desember 2000 tentang bank umum;

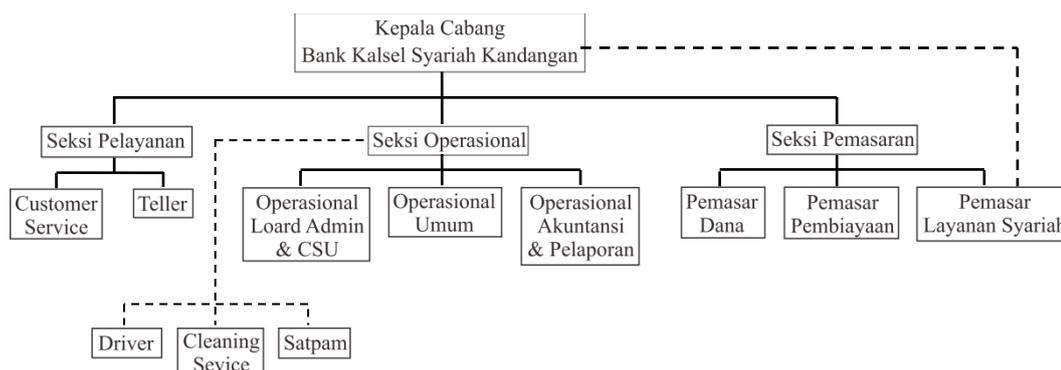
- e. Peraturan Bank Indonesia Nomor 4/1/PBI/2002, Tanggal 27 Maret 2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah;
 - f. Surat Keputusan direksi Bank Indonesia, Tanggal 12 Mei 1999 tentang bank umum, bank umum berdasarkan prinsip syariah dan Bank Perkredita Rakyat Syariah (BPRS)
 - g. Fatwa MUI, bahwa segala transaksi yang berbasis bunga menurut al-Qur'an adalah riba.
 - h. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
3. Visi dan Misi Bank Kalsel Syariah
- a. Visi Bank Kalsel Syariah

Menjadi Unit Usaha Syariah Banknya Urang Banua yang Islami, Sehat, Profesional dan Dinamis sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang murni dan nyata.
 - b. Misi Bank Kalsel Syariah
 - 1) Mendorong terciptanya masyarakat yang menggunakan ekonomi syariah yang penuh barokah dan mendapatkan ridho dari Allah swt.
 - 2) Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan produk-produk perbankan dan mampu bersaing secara sehat.
 - 3) Menjadikan Usaha Syariah Bank BPD Kalsel sebagai mitra usaha yang dapat dipercaya oleh masyarakat ekonomi syariah,

khususnya dalam pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah.

- 4) Meningkatkan kontribusi pendapatan Bank BPD Kalsel yang berasal dari kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah.
- 5) Membantu mengoptimalkan Sumber daya Insani Unit Usaha Syariah Bank BPD Kalsel sebagai Insan Kamil yang memahami dan dapat melaksanakan pelayanan perbankan berdasarkan prinsip syariah.

4. Struktur Organisasi Bank Kalsel Syariah Cabang Kandangan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Kalsel Syariah Cabang Kandangan

Dewan Pengawas Syariah:

Ketua : Prof. Dr. H. A. Hafiz Anshary AZ, MA.

Anggota : Drs. H. Darul Quthni, MH.

No	Nama	Jabatan	Ket.
1	Khalid Victor Ramadhiani Mandey	Kepala Cabang	Organik
2	Syarief Nadhir	Kepala Seksi Operasional	Organik
3	Muhammad Mahyuddin	Staf Seksi Operasional (Umum)	Organik
4	A. Syarif Hidayatullah	Staf Seksi Operasional (Umum)	Organik
5	Lyta Herawati	Staf Seksi Operasional	Organik

		(Akuntansi dan Pelaporan)	
6	Nor Annisa	Staf Seksi Operasional (Loard Admin dan CSU)	Organik
7	Zeyad Zainumajd	Staf Seksi Operasional (Loan Admin Dan CSU)	Organik
8	Ainun Nikmah	Admin Operasional	Outsourcing
9	Sufrianto	Kepla Seksi Pemasar	Organik
10	Lidyawati	Staf Seksi Pemasar	Organik
11	Rezky Tria Dianto	Staf Seksi Pemasar	Organik
12	Ismail Marzuki	Staf Seksi Pemasar	Organik
13	Juwandi	Staf Seksi Pemasar	Organik
14	Muhammad Faizal Ariadi	Staf Seksi Pemasar Dana	Organik
15	Muhammad Fajri Rahman	Staf Seksi Pemasar Dana	Organik
16	Fauzan Ansyari	Staf Seksi Pemasar LS Kandangan	Organik
17	Khairunnisa	Staf Seksi Pemasar LS Rantau	Organik
18	Dina Asterrina	PGS. Kepala Seksi Pelayanan	Organik
19	Lily Paramita	Staf Seksi Pelayanan Nasabah	Organik
20	Putri Handayani	Staf Seksi Pelayanan Nasabah	Organik
21	Dwi Fitri Handayani	Staf Seksi Teller	Organik
22	Nurul Hasanah	Staf Seksi Teller	Organik
23	Nada Salsabila	Staf Seksi Pelayanan	Outsourcing
24	Adi Aryadi	Komandan Satpam	Organik
25	Rahmadan	Satpam	Organik
26	Romansi	Satpam	Organik
27	Nursaripani	Satpam	Outsourcing
28	Abdurrahman Sidik	Satpam	Outsourcing
29	Rusdi Sultani	Satpam	Outsourcing
30	Nurliany	Satpam	Outsourcing
31	Muhammad Fazli Adzani Waqfi'	Satpam	Outsourcing
32	Nor Fahmi	Driver	Organik
33	Muhammad Syaiful Azmi	Driver	Outsourcing
34	Berahim Kusairi	Cleaning Service	Outsourcing
35	Puspita Mailani	Cleaning Service	Outsourcing
36	Teddy Eka Saputra	Cleaning Service	Outsourcing

Keterangan:

Pegawai Organik : 25 Orang

Outsourcing : 11 Orang

5. Job Description

a. Kepala Cabang

- 1) Menjalankan Standar Pelayanan Cabang, serta mensupervisi, meninjau ulang dan menentukan upaya peningkatan kualitas pelayanan Kantor Cabang serta Cabang Pembantu dan jaringan kantor yang ada di bawah supervisinya.
- 2) Membina, mengkoordinasi dan mengendalikan seluruh layanan dan operasional pada Kantor Cabang serta Cabang Pembantu dan jaringan kantor yang ada di bawah supervisinya sesuai ketentuan dan sasaran yang ditetapkan.
- 3) Mengendalikan, mengawasi, dan melakukan validasi (sesuai kewenangan), transaksi-transaksi yang dibukukan pada rekening finansial Cabang.

b. Kepala Seksi Pemasar

- 1) Memasarkan produk pembiayaan Bank kepada nasabah dan/atau calon nasabah debitur.
- 2) Menyusun, merencanakan, menjalankan, meninjau ulang, dan menyempurnakan, strategi dan program pemasaran dan promosi pembiayaan Cabang.
- 3) Memeriksa, membuat dan memberikan opini legal dari permohonan pembiayaan yang di proses.
- 4) Memasarkan produk dana dan jasa Bank Kalsel Syariah kepada nasabah dan/atau calon nasabah.

c. Staf Pemasar Dana

- 1) Memasarkan produk dana dan jasa cabang kepada nasabah dan/atau calon nasabah.
- 2) Mengelola dan memonitor usaha pemasaran produk dana dan jasa.

d. Staf Pemasar Pembiayaan

- 1) Memasarkan produk pembiayaan Bank kepada nasabah dan/atau calon nasabah debitur.
- 2) Menyusun, merencanakan, menjalankan, meninjau ulang, dan menyempurnakan, strategi dan program pemasaran dan promosi pembiayaan Cabang.

e. Kepala Seksi Operasional

- 1) Mengelola dan memproses permohonan pembiayaan dan/atau Garansi Bank yang telah disetujui.
- 2) Memverifikasi pencatatan transaksi finansial Cabang.
- 3) Mengelola dan melaksanakan penyusunan sasaran kerja yang berkaitan dengan kegiatan Seksi Administrasi SDM dan Umum.

f. Staf Operasional (Pelaporan)

- 1) Menganalisa, memvalidasi, dan menerbitkan informasi kinerja dan informasi kondisi finansial cabang secara berkala.
- 2) Mengelola administrasi dan pembukuan transaksi transfer.

g. Staf Operasional (Loan Admin dan CSU)

- 1) Mengelola dan memproses permohonan pembiayaan dan/atau Garansi Bank yang telah disetujui

- 2) Menyiapkan dan membuat kelengkapan berkas-berkas pembiayaan dan/atau Garansi Bank.
- h. Staf Operasional (Umum)
- 1) Mengelola dan melaksanakan penyusunan sasaran kerja yang berkaitan kegiatan Administrasi SDM dan Umum.
 - 2) Mengelola dan menangani kebutuhan perabotan/peralatan kantor, ATK dan barang cetakan.
- i. Kepala Seksi Pelayanan Nasabah
- 1) Mengelola rekening giro, deposito, dan tabungan yang lama dan yang baru.
 - 2) Membuat laporan posisi uang fisik/tunai, kebutuhan likuiditas dan laporan lainnya.
 - 3) Menangani fungsi pembayaran dan penerimaan tunai untuk semua jenis transaksi.
- j. Staf Teller
- 1) Menangani fungsi pembayaran dan melakukan pembayaran tunai untuk semua jenis transaksi.
 - 2) Menangani transaksi transfer, kliring, inkaso dan menerima setoran pajak.
- k. Staf Pelayanan Nasabah
- 1) Mengelola rekening giro, deposito, dan tabungan yang lama dan yang baru.
 - 2) Membuka dan memelihara rekening giro dan tabungan.

6. Kebijakan *Work From Home* yang diterapkan Bank Kalsel Syariah
 - a. Khusus daerah Provinsi Kalimantan Selatan diatur minimal 10% dan maksimal 25%.
 - b. Khusus daerah DKI Jakarta, pengaturan WFH/WFO mengacu pada surat Divisi Jaringan & Pelayanan Cabang No. 7001/Kpc-JPC/KP/2020 tanggal 11 September 2020 perihal Pelaksanaan Pemberlakuan Operasional Teratas.
 - c. Pegawai yang melakukan WFH diutamakan adalah Pegawai yang memiliki penyakit bawaan (jantung, paru-paru, dan lainnya), Pegawai yang hamil, menyusui, dan Pegawai yang berusia di atas 50 tahun.
 - d. Bagi pegawai yang melaksanakan WFH maka uang makan hariannya tidak diberikan,
 - e. Bagi pegawai yang dari hasil SWAB *Test*-nya dinyatakan “POSITIF” dan diwajibkan untuk karantina mandiri, maka uang makan hariannya akan tetap diberikan/tidak dipotong.

B. Deskriptif Analisis Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan secara keseluruhan, melihat jumlah pegawai yang hanya ada 36 orang. Namun tidak semua pegawai dijadikan responden dalam penelitian ini, responden yang dipilih hanya berdasarkan pegawai yang terkena atau merasakan Kebijakan *Work From Home* (WFH). Pegawai yang bekerja dan/atau merasakan WFH berjumlah

17 orang. Kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. karakteristik yang dimaksud meliputi:

1. Umur Responden

Tabel 4.1 Jawaban Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-30	10	58,9%
2	31-40	4	23,5%
3	41-50	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok umur responden yang berkisar antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 58,9%, yang berkisar antara 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau 23,5%, dan yang berkisar antara 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 17,6%. Jadi bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas pegawai yang bekerja dan/atau yang merasakan WFH berumur 21-30 tahun.

2. Jenis Responden

Tabel 4.2 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	8	47%
2	Laki-laki	9	53%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden perempuan sebanyak 7 orang atau 43,75% dan responden laki-laki sebanyak 9 orang atau 56,25%. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan

bahwa pegawai yang bekerja dan/atau yang merasakan WFH di sini mayoritas laki-laki.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	1	5,9%
2	D3	1	5,9%
3	S1	15	88,2%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok pendidikan responden yang S1 dengan jumlah 15 orang atau 88,2%, untuk yang SLTA ada 1 orang, dan D3 ada 1 orang. Jadi bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas pegawai yang bekerja dan/atau merasakan WFH berpendidikan S1.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Jawaban responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 tahun	8	47%
2	6-10 tahun	5	29,4%
3	11-15 tahun	2	11,8%
4	16-20 tahun	2	11,8%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok dengan lama bekerja responden yang berkisar antara 0-5 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 47%, yang berkisar antara 6-10 tahun sebanyak 5 orang atau 29,4%, yang berkisar antara 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 11,8%, dan yang berkisar antara 16-20 tahun sebanyak 2 orang atau 11,8%. Jadi bisa disimpulkan bahwa

dalam penelitian ini mayoritas pegawai yang bekerja dan/atau yang merasakan WFH lama bekerjanya berkisar antara 0-5 tahun.

C. Deskriptif Variabel Responden

Data penelitian ini menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pernyataan dari kebijakan *Work From Home* (WFH) dan kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terdiri dari item-item pernyataan *skala likert* yaitu, sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut adalah deskripsi responden terhadap masing-masing item variabel penelitian:

1. Kebijakan *Work From Home*

- a. Ketika pekerjaan dipindahkan ke rumah, pegawai tetap diberikan pengawasan.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home* 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	3	17,6%
4	Setuju	11	64,7%
5	Sangat setuju	2	11,8%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap ketika pekerjaan dipindahkan ke rumah, pegawai tetap diberikan pengawasan memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden

atau 17,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 64,7%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan ketika pekerjaan dipindahkan ke rumah, pegawai tetap diberikan pengawasan.

- b. Peraturan yang terdapat pada kebijakan WFH sudah disesuaikan dengan kondisi wilayah dan keadaan pegawai.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home 2*

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	13	76,4%
5	Sangat setuju	2	11,8%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap peraturan yang terdapat pada kebijakan WFH sudah disesuaikan dengan kondisi wilayah dan keadaan pegawai memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,4%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%. Berdasarkan data

pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan Kebijakan WFH setuju pada pernyataan peraturan yang terdapat pada kebijakan WFH sudah disesuaikan dengan kondisi wilayah dan keadaan pegawai.

- c. Penyusunan rencana kerja atau target kerja sudah disesuaikan dengan kemampuan pegawai.

Tabel 4.7
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home* 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	11	64,7%
5	Sangat setuju	4	23,5%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap penyusunan rencana kerja atau target kerja sudah disesuaikan dengan kemampuan pegawai memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 64,7%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 23,5%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada pegawai Bank kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan

penyusunan rencana kerja atau target kerja sudah disesuaikan dengan kemampuan pegawai.

d. Penugasan WFH tidak memberatkan pegawai.

Tabel 4.8
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home* 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	1	5,9%
2	Tidak setuju	2	11,7%
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	11	64,7%
5	Sangat setuju	2	11,8%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap penugasan WFH tidak memberatkan pegawai memiliki tanggapan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 11,7%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 64,7%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan penugasan WFH tidak memberatkan pegawai.

- e. Dalam penerapan kebijakan WFH, pegawai sudah dipastikan memiliki sarana pendukung pekerjaannya.

Tabel 4.9
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home* 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	2	11,8%
3	Ragu-ragu	5	29,4%
4	Setuju	8	47%
5	Sangat setuju	2	11,8%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap dalam penerapan kebijakan WFH, pegawai sudah dipastikan memiliki sarana pendukung pekerjaannya memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 29,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden atau 47%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandangan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan dalam penerapan kebijakan WFH, pegawai sudah dipastikan memiliki sarana pendukung pekerjaannya.

- f. Pegawai yang terkena kebijakan WFH adalah yang tugasnya bisa dipindahkan ke rumah.

Tabel 4.10
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home* 6

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	2	11,8%
3	Ragu-ragu	4	23,5%
4	Setuju	9	52,9%
5	Sangat setuju	2	11,8%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pegawai yang terkena kebijakan WFH adalah yang tugasnya bisa dipindahkan ke rumah memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 23,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 52,9%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 11,8%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan pegawai yang terkena kebijakan WFH adalah yang tugasnya bisa dipindahkan ke rumah.

- g. Dengan diterapkannya kebijakan WFH dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Berdasarkan Kebijakan *Work From Home* 7

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	3	17,6%
3	Ragu-ragu	4	23,5%
4	Setuju	10	58,9%
5	Sangat setuju	-	-
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap dengan diterapkannya kebijakan WFH dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas pegawai dalam bekerja memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 23,5%, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden atau 58,9%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 10 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan dengan diterapkannya kebijakan WFH dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

2. Kinerja

- a. Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	13	76,5%
5	Sangat setuju	2	11,7%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 11,7%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik.

- b. Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan lengkap.

Tabel 4.13
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	-	-
3	Ragu-ragu	3	17,6%
4	Setuju	11	64,8%
5	Sangat setuju	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan lengkap memiliki tanggapan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 17,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 64,8%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan lengkap.

- c. Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu.

Tabel 4.14
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	-	-
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	13	76,5%
5	Sangat setuju	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu memiliki tanggapan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu.

d. Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya.

Tabel 4.15
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	-	-
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	13	76,5%
5	Sangat setuju	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya memiliki tanggapan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada

responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya.

e. Saya dapat mengerjakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.16
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Setuju	13	76,5%
5	Sangat setuju	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat mengerjakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya dapat mengerjakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab.

- f. Saya dapat mengurangi penekanan biaya kegiatan perusahaan.

Tabel 4.17
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 6

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	-	-
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	13	76,5%
5	Sangat setuju	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat mengurangi penekanan biaya kegiatan perusahaan memiliki tanggapan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya dapat mengurangi penekanan biaya kegiatan perusahaan.

- g. Saya diberikan pengawasan dalam setiap pekerjaan saya.

Tabel 4.18
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 7

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	-	-
4	Setuju	13	76,5%
5	Sangat setuju	3	17,6%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya diberikan pengawasan dalam setiap pekerjaan saya memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 76,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 17,6%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH setuju pada pernyataan saya diberikan pengawasan dalam setiap pekerjaan saya.

- h. Saya dapat berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah.

Tabel 4.19
Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 8

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	5,9%
3	Ragu-ragu	1	5,9%
4	Setuju	4	23,5%
5	Sangat setuju	11	64,7%
	Total	17	100 %

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap saya dapat berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah memiliki tanggapan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 5,9%, yang

menyatakan setuju sebanyak 4 responden atau 23,5%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 64,7%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan yang terkena atau merasakan kebijakan WFH sangat setuju pada pernyataan saya dapat berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Dasar pengambilan uji validitas yaitu membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} yaitu:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$

Cara mencari nilai r_{tabel} dengan $N=17$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,482. Untuk melihat nilai signifikansi (Sig.) yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05 = \text{valid}$
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05 = \text{tidak valid}$

Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kebijakan WFH (X)	1	0,615	0,482	0,009	Valid
	2	0,597	0,482	0,011	Valid
	3	0,575	0,482	0,016	Valid
	4	0,847	0,482	0,000	Valid
	5	0,696	0,482	0,002	Valid
	6	0,643	0,482	0,005	Valid
	7	0,629	0,482	0,007	Valid
Kinerja (Y)	8	0,975	0,482	0,000	Valid
	9	0,883	0,482	0,000	Valid
	10	0,977	0,482	0,000	Valid
	11	0,977	0,482	0,000	Valid
	12	0,975	0,482	0,000	Valid
	13	0,977	0,482	0,000	Valid
	14	0,975	0,482	0,000	Valid
	15	0,975	0,482	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Pada tabel di atas, uji validitas yang dilakukan untuk setiap komponen pernyataan dari kuesioner menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang dimuat dalam instrumen penelitian terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang bermakna “valid”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji reliabilitas yaitu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. (Sujarweni, 2015, hlm. 192)

Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alp	Keterangan
Kebijakan WFH (X)	7	0,786	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,985	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alp* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebijakan WFH dan Kinerja dinyatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Dasar

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,96362503
Most Extreme Differences	Absolute	,186
	Positive	,186
	Negative	-,132
Test Statistic		,186
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,120 > 0,05$. Maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas (*dependent*) dengan variabel terikat (*independent*). Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan yaitu:

- Jika nilai Signifikansi deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi deviation from linearity $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.23 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig
Kinerja Kebijakan WFH	*Between Groups	(Combined)	273,235	9	30,359	3,080	,076
		Linearity	90,870	1	90,870	9,219	,019
		Deviation from Linearity	182,365	8	22,796	2,313	,143
	Within Groups		69,000	7	9,857		
	Total		342,235	16			

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar adalah $0,143 > 0,05$. Maka dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja dengan kebijakan WFH dinyatakan linear.

F. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat untuk melakukan pengujian ini yaitu data yang dikumpulkan harus valid, reliabel, berdistribusi secara normal, dan memiliki hubungan yang linear. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana ini dapat mengacu pada dua hal, yakni membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05, yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,266	,217	4,094

1. Predictors: (Constant), Kebijakan WFH

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,515. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,266, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kebijakan WFH) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 26,6%.

Tabel 4.26 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,244	7,039		2,308	,036

	Kebijakan WFH	,620	,266	,515	2,329	,034
--	---------------	------	------	------	-------	------

1. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Dari *output* tersebut diketahui bahwa nilai $T_{hitung} = 2,329$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kebijakan WFH atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kebijakan WFH (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

Nilai-nilai koeffisien dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,244 + 0,620 X$$

1. Konstanta = 16,244, artinya jika Kebijakan WFH nilainya adalah 0, maka Kinerja nilainya sebesar 16,244.
2. Koefisien = 0,620, artinya jika Kebijakan WFH ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,620 satuan.

Prosedur pengujian uji t dalam Regresi Linear Sederhana adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis nol dan hipotesis alternatif

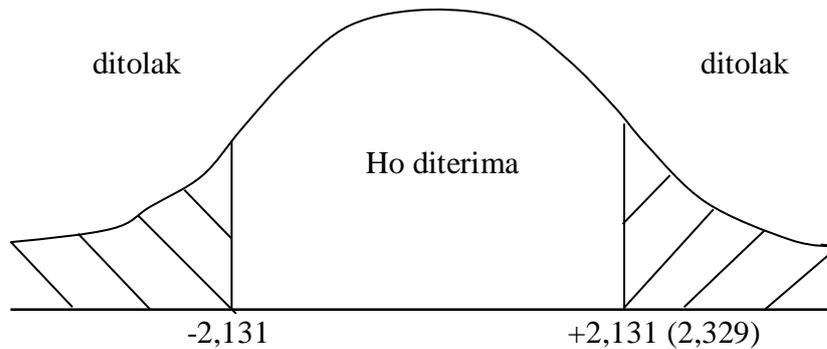
$H_0 = 0$, artinya tidak adanya pengaruh antara variabel X (Kebijakan WFH) dengan variabel Y (Kinerja) pada pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandangan.

$H_a \neq 0$, artinya adanya pengaruh antara variabel X (Kebijakan WFH) dengan variabel Y (Kinerja) pada pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandangan.

2. Menentukan t-hitung dan t-tabel dengan taraf signifikansi 5%

Dilihat pada tabel Coefficients di dapat t-hitung adalah 2,329, sedangkan t-tabel pada signifikansi 5% dengan $df = n-2$ atau $17-2 = 15$. Dengan demikian pengujian 2 sisi di dapat t-tabel sebesar 2,131. Dengan kata lain, dapat diputuskan bahwa:

- $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau $(-t\text{-hitung}) \geq (-t\text{-tabel})$ jadi H_0 diterima
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(-t\text{-hitung}) \leq (-t\text{-tabel})$ jadi H_0 ditolak



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Kebijakan WFH terhadap Kinerja

Jadi, dapat disimpulkan bahwa $t\text{-hitung} (2,329) > t\text{-tabel} (2,131)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Kebijakan WFH berpengaruh terhadap Kinerja. Pengaruhnya positif karena koefisien dan t-hitungnya positif, artinya jika Kebijakan WFH diterapkan maka Kinerja akan meningkat.

G. Analisis Data

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kebijakan WFH (X) terhadap Kinerja (Y)

pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t-hitung sebesar 2,329 dari variabel yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,131 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti Kebijakan WFH (X) telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja (Y) pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan.

Variabel Kebijakan WFH terbukti berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, variabel ini perlu diperhatikan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap bank. Kebijakan WFH yang diterapkan kepada pegawai sebaiknya lebih kompetitif, adil dan tepat sasaran untuk mempertahankan pegawai, sebagaimana yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan untuk kesehatan kerja. Dengan adanya Kebijakan WFH ini, pegawai bisa merasakan upaya perusahaan dalam melindungi keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Adapun pelaksanaan Kebijakan WFH yang dimaksudkan perusahaan selain untuk melaksanakan anjuran pemerintah dalam upaya memutus rantai penyebaran Covid-19, upaya ini dilakukan untuk meningkatkan Kinerja pegawai dan memberikan kesejahteraan serta memberikan perlindungan terhadap pegawai.

Berdasarkan pembagian kelompok kebijakan yang ada, tidak semua pegawai dirumahkan (*Work From Home*). Namun, pegawai tetap bekerja di kantor (*Work From Office*) sebagaimana biasanya. Sebagaimana anjuran pemerintah, pegawai yang dirumahkan (WFH) minimal 10% dan maksimal 25% dari jumlah pegawai yang ada, dan sisanya tetap bekerja di kantor (WFO).

Pegawai yang diutamakan untuk melakukan WFH yaitu pegawai yang memiliki penyakit bawaan (jantung, paru, dan lainnya), pegawai yang hamil, menyusui, dan pegawai yang berusia di atas 50 tahun.

Dari hasil penyajian data yang didapat melalui kuesioner yang telah diberikan, dapat dikatakan bahwa Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan dalam merumahkan pegawai mempertimbangan beberapa pertimbangan, baik kekurangan maupun kelebihan dari diterapannya kebijakan tersebut. Dalam penerapan Kebijakan WFH Bank Kalsel Syariah tidak menerapkan kepada seluruh pegawainya. Hal tersebut diketahui dari pegawai yang bekerja sebagai satpam, *driver*, dan *cleaning service* yang pekerjaannya memang mengharuskan mereka untuk berhadir di kantor dan tidak bisa dipindahkan ke rumah, serta untuk kepala cabang pun harus tetap bekerja di kantor (*Work From Office*).

Pengaruh Kebijakan WFH terhadap Kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah Cabang Kandungan memiliki pengaruh yang cukup besar. Dikatakan begitu karena cukup banyaknya pegawai yang puas dengan kebijakan WFH yang diberikan. Dari hasil penyajian data yang didapat melalui kuesioner pun, cukup banyak pegawai yang kinerjanya meningkat dengan diterapkannya Kebijakan WFH ini.