

WORK FROM ANYWHERE TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH SOFT DAN HARD COMPETENCY DI PT POS INDONESIA SIDOARJO

Nur Layli Fatikhatun Nissa^{1*}, Sherly Amalia Fernanda¹, Wahyu Eko Pujianto¹

¹Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

*Corresponding author: laylifn31@gmail.com

ABSTRACT

Work from anywhere has become a trend in today's digital era, especially during the Covid-19 pandemic which forced many employees to work from home. Although work from anywhere has brought benefits such as flexibility and convenience, it has also created several challenges, such as difficulties in maintaining work order and lack of social interaction with colleagues. The purpose of this study was to determine the effect of work from anywhere on job satisfaction and increase job satisfaction by prioritizing initiative and independence among employees to implement work effectiveness mediated by soft and hard competencies. The method used in this research is quantitative with an explanatory approach.

Keywords: *hard competency, job satisfaction, soft competency, work from anywhere*

PENDAHULUAN

Di era digital kepuasan kerja juga memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting memahami aspek-aspek apa yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam konteks work from anywhere. Penelitian tentang kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Triyani Muliawati dan Gus Frianto 2020 yang berjudul Peran Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial yang menjelaskan bahwa sifat serta karakteristik yang dimiliki oleh generasi milenial, jika dikembangkan dengan efektif dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Generasi milenial yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki waktu yang seimbang dalam

bekerja dan urusan pribadi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

Work from anywhere pernah diteliti oleh Ranjan Chaudhri, Shesadri Chatterje, Demetris Vrontis dan Ishizaka Alessio pada tahun 2022 yang berjudul Work From Anywhere and employee psychological well-being moderating role of HR leadership support menjelaskan bahwa Terjadinya pandemi COVID-19 secara tiba-tiba memaksa manajer SDM perusahaan untuk memperkenalkan praktik dan kebijakan baru untuk gaya kerja karyawannya, praktik yang memungkinkan karyawan untuk bekerja mana saja agar operasi perusahaan tetap aktif dan berjalan. Penelitian tentang WFA pernah dilakukan oleh Prithwiraj Choudhury, Cirrus Foroughi dan Barbara Larson yang berjudul Work From Anywhere : Efek Produktifitas dan

Fleksibilitas Geografis dengan hasil positif namun tidak signifikan

Soft competency dan hard competency pernah diteliti oleh Benedicta Prihatin Dwi Riyanti, Christine Winstinindah Sandroto dan M. Tri Warwiyati D.W yang berjudul *Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies and Intention to Become Entrepreneur of Vocational Graduates* yang menjelaskan bahwa soft skill dan hard skill memberikan pemahaman bagi kita semua bahwa proses pendidikan harus memfasilitasi pembentukan kompetensi. Untuk mencapai hal tersebut proses pembelajaran harus melakukan praktik secara langsung sehingga hasil pembelajaran tidak hanya memiliki poengetahuan tetapi juga menghasilkan kompetensi. Penelitian soft dan hard skill pernah dilakukan oleh Benedicta Prihatin Dwi Riyanti, Christine Wistinindah Sandroto dan M.Tri Warmiyati DW yang berjudul *Kompetensi Soft Skill, Kompetensi Hard Skill dan Niat Menjadi Enterpreneur* dengan hasil bahwa soft skill berpengaruh signifikan dan memberikan kontribusi yang besar. Sedangkan hard skill berpengaruh namun tidak signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Anywhere

Work from anywhere mendorong karyawan untuk bekerja lebih bebas karena menghilangkan faktor-faktor lokal seperti kedekatan dan lingkungan kantor (Mariani dan Castaldo, 2020). Namun gaya kerja ini telah memodifikasi praktik SDM yang diperlukan untuk pertumbuhan bisnis perusahaan (Choudhury et al., 2019). Organisasi dengan praktik kerja yang berubah seperti itu perlu menstrukturisasi hierarki mereka dan merumuskan kembali serta mengartikulasi kembali kebijakan dan strategi SDM mereka untuk meningkatkan daya tanggap dan kemampuan beradaptasi mereka dalam lingkungan yang dinamis ini (Harsch dan Festing, 2019; Kwon dan Jeon, 2020; Buallay et

al., 2020; Dimitropoulou et al., 2020) konsep ini didukung oleh teori Dynamic Capability View (DCV) (Gigiet al., 1997).

Kepuasan Kerja

Kinerja pegawai dan perusahaan ialah isu pokok yang amat krusial dalam penyesuaian diri serta membentuk kelebihan kompetitif (Khatatbeh et al., 2020). Pegawai memperoleh kepuasan kerja ketika ada stabilisasi dalam pekerjaan mereka serta stabilitas baik pada karir maupun kehidupan kerja mereka (Kader et al., 2021). Kepuasan kerja ialah kondisi emosi secara optimis dan positif saat mengevaluasi hasil kerja serta pengalaman pekerjaan (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja pegawai amat bergantung terhadap aspek-aspek yang terkait terhadap pekerjaan (Seema et al., 2021). Meskipun perspektif pegawai terhadap perbedaan jumlah pekerjaan yang didapatkan rekan kerja bisa menimbulkan ketidaklengkapan ketika bekerja (Inegbedion et al., 2020a)

Bersumber sejumlah teori serta temuan riset yang dipaparkan di atas, bisa dibuat simpulan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai signifikansi dampak pada kinerja pegawai. Dalam bekerja, tiap karyawan tentu menginginkan kepuasan pada pekerjaannya, baik dari segi kepuasan kerja ataupun lingkungan. Hingga, sebagai manajer perusahaan, penting guna mencermati kepuasan kerja karyawan. Lantaran tercapainya tujuan organisasi diawali melalui upaya pegawai ketika bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang diharapkan.

Soft Competency

Berdasarkan Abdurrahman dalam Widhi (2021), *soft skill* meliputi perilaku dan sikap, kepercayaan diri, kejujuran, kapabilitas menyesuaikan diri terhadap perubahan, motivasi tinggi, keterampilan interpersonal, orientasi nilai yang memaparkan kinerja efektif, serta jiwa

kewirausahaan. *Soft skill* menurut Spence (1993) ada 2 kategori yaitu soft skill kepribadian dan soft skill gaya kognitif. Callisten (2015) menjelaskan bahwa soft skill ada 6 yaitu public speaking, manajemen waktu, membangun hubungan kepemimpinan, neoisasi dan empati.

Hard Competency

Field dalam Sutikno (2021) memaparkan bahwasannya *hard skill* ialah keterampilan praktis, yakni keterampilan dan pengetahuan profesional guna menjalankan pekerjaan yang mempunyai prinsip baru serta tujuannya guna pembangunan bisnis. Berdasarkan pengertian tersebut, *hard skill* bisa diklasifikasikan menjadi: 1) Pengetahuan (*knowledge*) ialah sebuah hal yang dipahami langsung melalui pengalaman, sesuai panca indera serta dilakukan pengolahan secara spontan oleh pikiran, 2) Keterampilan (*skills/technology*), ialah kapabilitas dalam menjalankan suatu pekerjaan, yakni penggunaan alat-alat serta metode area tertentu, 3) SOP (*Standard Operating Procedure*), ialah acuan sebuah bisnis yang memaparkan tata cara operasional rutin, SOP diperlukan bagi sebuah bisnis guna mewujudkan tujuan bisnis seefektif serta seefisien mungkin.

METODE PENELITIAN

Metode

Metode ini tergolong riset kuantitatif memakai metode PLS (*partial least square*).

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang dijalankan memakai PLS (*partial least square*) melalui pengelolaan aplikasi SmartPLS 4.0.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah penggabungan dari semua materi yang membentuk fenomena, individu ataupun hal yang menciptakan ciri khas serupa yang menjadi pusat perhatian penulis lantaran dipakai menjadi sebuah semesta riset (Ferdinand, 2013). Populasi pada riset berikut ialah pegawai di PT Pos Indonesia.

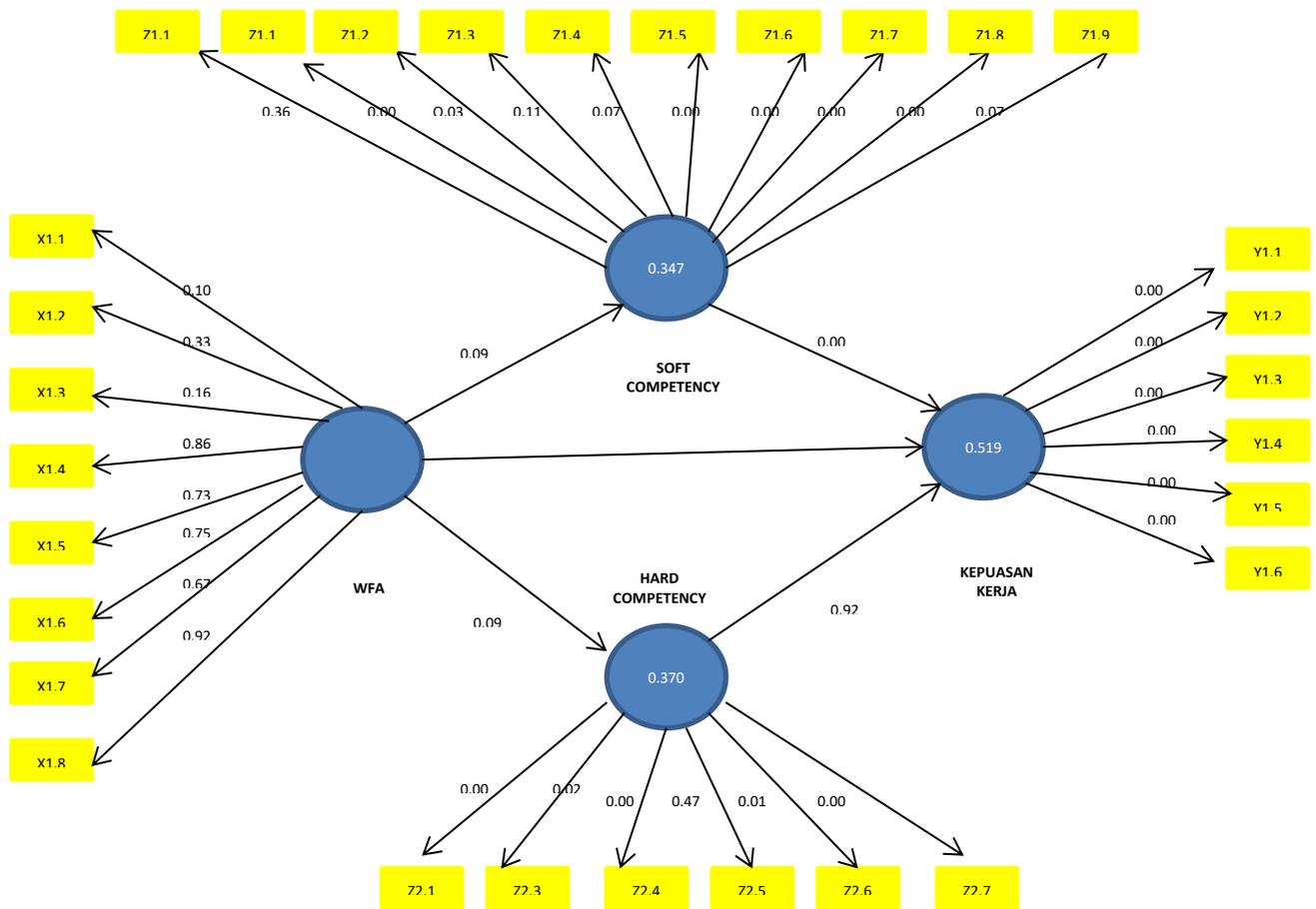
Sumber data penelitian ini adalah data primer dari karyawan PT Pos Indonesia. Sampel yang diambil merupakan sampel karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia yang berdomisili di Sidoarjo. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria: 1) karyawan berdomisili Sidoarjo, 2) karyawan yang berkerja minimal 6 bulan, 3) generasi milenial berusia 19-30 tahun, 4) bekerja di PT Pos Indonesia.

Variabel hard kompetensi dengan indikator variabel: kemampuan berbahasa asing, pemahaman bidang komunikasi, kemampuan teknik dan aplikasi perangkat lunak. Variabel soft kompetensi dengan indikator variabel: disiplin, tanggung jawab, kerja sama dan kerja mandiri. Variabel kepuasan kerja karyawan dengan indikator variabel: kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, pemahaman petunjuk kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Algoritma

Model Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun dalam tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang didapatkan lebih besar dari 0.6, maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Gambar 1.1
Hasil Model Algoritma

Penilaian Outer Model

Outer Model merupakan hubungan dari parameter atau indikator yang diestimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Menillai outer model memiliki tiga kriteria yaitu composite reliability atau cronbach alpha, discriminant validity, dan convergen validity.

Tabel 1.1

Convergent Validity

| | hard competency | kepuasan kerja | soft competency | WFA |
|------|-----------------|----------------|-----------------|--------|
| X1.1 | | | | 0.819 |
| X1.2 | | | | 0.363 |
| X1.3 | | | | 0.800 |
| X1.4 | | | | 0.077 |
| X1.5 | | | | -0.193 |
| X1.6 | | | | -0.152 |
| X1.7 | | | | -0.229 |
| X1.8 | | | | -0.049 |
| Y1.1 | 0.947 | | | |

| | | |
|-------|-------|-------|
| Y1.2 | | 0.917 |
| Y1.3 | | 0.708 |
| Y1.4 | | 0.918 |
| Y1.5 | | 0.799 |
| Y1.6 | | 0.693 |
| Z1.1 | | 0.297 |
| Z1.10 | | 0.695 |
| Z1.2 | | 0.546 |
| Z1.3 | | 0.459 |
| Z1.4 | | 0.460 |
| Z1.5 | | 0.645 |
| Z1.6 | | 0.560 |
| Z1.7 | | 0.563 |
| Z1.8 | | 0.767 |
| Z1.9 | | 0.438 |
| Z2.1 | 0.682 | |
| Z2.3 | 0.564 | |
| Z2.4 | 0.701 | |
| Z2.5 | 0.328 | |
| Z2.6 | 0.665 | |
| Z2.7 | 0.846 | |

Sumber: Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan nilai loading setiap konstruk refleksi mempunyai nilai yang berbeda, apabila nilai loading loading > 0,7 maka dikatakan valid dan apabila < 0,7 dikatakan tidak valid. sehingga model dinyatakan tidak memenuhi kriteria convergent validity yang baik.

Average Variance Extracted (AVE)

Suatu model dinyatakan baik jika memperoleh jika nilai AVE lebih besar korelasi konstruk lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini, variabel dinyatakan baik jika memperoleh nilai AVE tidak kurang dari 0.5 (Abdillah dan Hartono, 2015)

Tabel 1.2

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|-----------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Hard Competency | 0.708 | 0.775 | 0.806 | 0.423 |
| Kepuasan Kerja | 0.912 | 0.942 | 0.932 | 0.700 |
| Soft Competency | 0.747 | 0.743 | 0.811 | 0.312 |
| WFA | 0.541 | 0.233 | 0.242 | 0.195 |

Sumber: Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas, AVE variabel Soft Competency sebesar 0,312, AVE variabel

Hard Competency sebesar 0,423, AVE variabel WFA sebesar 0,195, dan AVE

variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,700. Terkait demikian, hanya AVE variabel Kepuasan Kerja yang dikatakan valid dimana indikator dapat dijelaskan lebih dari

50% atau lebih sehingga model dapat diuji lebih lanjut.

R square

Hasil dari nilai R square pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah

Tabel 1.3

| | R-square | R-square adjusted |
|-----------------|----------|-------------------|
| Hard Competency | 0.370 | 0.349 |
| Kepuasan Kerja | 0.519 | 0.467 |
| Soft Competency | 0.347 | 0.325 |

Sumber: Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan Tabel diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel Soft Competency sebesar 0,347 dengan persentase 34,7% variabel X dapat menjelaskan variabel Z1 dan sisanya $100-34,7\%=65,3\%$, variabel Hard Competency sebesar 0,370 dengan persentase 37,0% variabel X dapat menjelaskan variabel Z2 dan sisanya $100-37,0\%=63,0\%$, sedangkan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,519 dengan persentase 51,9%. Variabel X dapat menjelaskan variabel Y dan sisanya $100-51,9\%=48,1\%$ di atas dan dapat dijelaskan oleh variabel lain pada penelitian selanjutnya.

Soft Competency berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Soft Competency memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil menandakan bahwa model Soft Competency dalam organisasi dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja. Soft Competency mengacu pada keterampilan dan karakteristik pribadi yang berhubungan dengan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi, etika kerja, dan adaptasi. Peran Soft Competency dalam lingkungan kerja sangatlah penting, karena

kemampuan ini mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja, keefektifan tim, dan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul. Soft Competency yang diterapkan PT Pos Indonesia seperti komunikasi, etika kerja dan adaptasi. Komunikasi dan etika kerja dibutuhkan dalam perusahaan ini karena berkomunikasi dengan customer, serta harus mempunyai etika yang baik karena customernya dari semua kalangan, dari yang remaja sampai orang tua. Kebanyakan orang tua kurang memahami sistem kirim paket maka dari itu karyawan dibutuhkan komunikasi yang baik untuk menjelaskan dan etika yang baik apabila customer tidak paham tentang sistem kirim barang yang diterapkan PT Pos Indonesia. Serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Pembahasan

Hard Competency tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Hard Competency tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. karena beberapa perusahaan lebih mengutamakan soft competency daripada hard competency. Apabila kemampuan hard skill rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja tidak akan tercapai. Hard

Competency yang diterapkan PT Pos Indonesia yaitu paham dan bisa mengoperasikan komputer (CS), mengerjakan pekerjaan sesuai SOP (Strandart Operating Procedure) dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Work From Anywhere tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Work From Anywhere tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah alasannya : Kurangnya interaksi sosial,WFA dapat mengurangi interaksi sosial secara langsung dengan rekan kerja dan atasan. Bagi beberapa orang, interaksi langsung dengan orang lain ditempat kerja dapat memberikan kepuasan dan kebahagiaan tersendiri, Kesulitan memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, WFA membuat batas pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi satu. Karena tidak adanya batas fisik antara tempat kerja dan tempat tinggal, beberapa orang kesulitan dalam memisahkan waktu dan fokus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan kurang maksimal dalam menyampaikan pendapat. Penerapan WFA pada PT Pos Indonesia seperti membalas pesan dari customer yang bertanya tentang sistem pengiriman atau komplain tentang barang yang dikirim.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasanyang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa soft competency memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia yang berdomisili Sidoarjo. Soft competency mengacu kepada keterampilan dan karakteristik pribadi yang berhubungan dengan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi, etika kerja dan adaptasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut: membangun soft competency yang kuat seperti komunikasi yang efektif, kolaborasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu yang baik. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat untuk mengembangkan kompetensi ini. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan, webinar, atau kelas online untuk meningkatkan soft competency karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Zulkifli, Erwin Resmawan, and M Ikhsan. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance." *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 23, no. 2 (2021): 187–193.
- Firda, Nilma, Nur Fidia, Nur Fidia¹, ; Wahyu, and Eko Pujiyanto². "Pengaruh Company Policy Terhadap Personality Character Melalui Work Condition Di Pt Young Tree Industries." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 3, no. 1 (2023).
- Kanafiah, Wawan Prahiawan, and Suherna. "Pengaruh Kompetensi (Hard Skill)Dan PelatihanTerhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui KepuasanKerjaSebagaiVariabel Intervening." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 5, no. 2 (2021): 1–14. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Sutianah, Cucu. "Peningkatan Kompetensi Kerja Berbasis Integrasi Soft Skills, Hard Skills Dan Entrepreneur Skills Program Keahlian Kuliner Melalui Penerapan Teaching Factory SMK." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 08 (2021): 152–167.
- Choudhury, Prithwiraj, Cirrus Foroughi,

- Barbara Larson, and Executive Professor of Management. "Strategic Management Journal, Forthcoming Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility Strategic Management Journal, Forthcoming 2" (2023): 111509.
<https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111509>.
- Deswarta, Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo Bowo. "Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (2023): 364–372.
<http://journal.yrpiyku.com/index.php/msej>.
- Hilamaya, Mahendra Prasanti. dkk. "Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Work Environment (Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office)." *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5, no. 3 (2021): 1–13.
<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.
- Harrisma, Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksono. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan KerjaHarrisma, Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksono. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2013): 650–662.
- Royani, Ida. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Program Studi Manajemen, Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia
- Chaudhuri, Ranjan, Sheshadri Chatterjee, Demetris Vrontis, and Ishizaka Alessio. "Work from Anywhere and Employee Psychological Well-Being: Moderating Role of HR Leadership Support." *Personnel Review* 51, no. 8 (2022): 1967–1989.
- Benedicta Prihatin Dwi Riyanti, Christine Winstinindah Sandroto, and M. Tri Warmiyati D.W. "Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Entrepreneur of Vocational Graduates." *International Research Journal of Business Studies* 9, no. 2 (2016): 119–132.
- Muliawati, Triyana, Frianto Agus. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8, no. 3 (2020): 606–619.
- Robbins, S P., and T A. Judge. "Perilaku Organisasi" 7 (2008).
- Tran, Nhu Quynh, Lila Lenora Carden, and Justin Zuopeng Zhang. "Work from Anywhere: Remote Stakeholder Management and Engagement." *Personnel Review* 51, no. 8 (2022): 2021–2038.
- (Astutik & Sulhan, 2022)Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345>
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.