

Pengaruh *Work From Anywhere* Dan *Mental Health* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskobankum BKN

Ahmad Naufal

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, 13630
Email: ahmadnaufal344@gmail.com

Submit: 28-09-2025	Revisi: 05-10-2025	Terima 12-10-2025	Terbit Online: 14-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan *Mental Health* terhadap kinerja karyawan di Biro Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian BKN. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang disebarkan kepada 40 karyawan melalui teknik sampel jenuh. Variabel independen adalah WFA dan *Mental Health*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan WFA berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t -hitung 6,471 > t -tabel 2,02619; sig. 0,000 < 0,05), sedangkan *Mental Health* tidak berpengaruh signifikan (t -hitung -1,389 < t -tabel; sig. 0,173 > 0,05). Uji F menunjukkan WFA dan *Mental Health* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F -hitung 35,840 > F -tabel 3,25; sig. 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan WFA memiliki pengaruh signifikan secara parsial, sementara secara simultan WFA dan *Mental Health* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Work From Anywhere* (WFA), *Mental Health*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of *Work From Anywhere* (WFA) and *Mental Health* on employee performance at the BKN Personnel Legal Advice and Legal Aid Center Bureau. The research method uses a quantitative approach with questionnaires distributed to 40 employees through a saturated sample technique. The independent variables are WFA and *Mental Health*, while the dependent variables are employee performance. The results of the t -test showed that WFA had a significant effect on performance (t -count 6.471 > t -table 2.02619; sig. 0.000 < 0.05), while *Mental Health* had no significant effect (t -count -1.389 < t -table; sig. 0.173 > 0.05). The F test showed that WFA and *Mental Health* simultaneously had a significant effect on performance (F -count 35.840 > F -table 3.25; sig. 0.05). Thus, it can be concluded that WFA has a significant influence partially, while simultaneously WFA and *Mental Health* have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work From Anywhere* (WFA), *Mental Health*, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) marak saat pandemi Covid-19. Setelah kasus menurun, sebagian instansi masih menerapkan WFH yang memunculkan kebosanan sehingga pekerja mencari suasana berbeda dengan bekerja di luar rumah. Fenomena ini dikenal dengan *Work From Anywhere* (WFA), yang menekankan kebebasan memilih tempat kerja. Kebijakan WFA kembali marak seiring efisiensi sesuai Inpres Nomor 1 Tahun 2025. Penelitian ini mengkaji praktik WFA yang berpengaruh pada kinerja karyawan di BKN.

Kinerja pegawai penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Armstrong & Baron dalam Novalia & Marlina (2023), kinerja terkait tujuan strategis organisasi, sementara Wibowo dalam Novalia & Marlina (2023) menekankan cara kerja dan hasil. Faktor eksternal, seperti kebijakan

WFA yang memindahkan pekerjaan dari kantor ke lokasi bebas, berdampak pada kesehatan mental. Tugas mandiri dalam WFA berpotensi menimbulkan kesepian serta *job stress*.

Perubahan organisasi dapat menyebabkan stres (Bhinti Nur Khasanah, 2022). Stres memengaruhi kesehatan mental yang penting untuk aktivitas sehari-hari, namun di negara berkembang kurang diprioritaskan dibanding penyakit menular. Stres juga berdampak pada imunitas, kecemasan, dan depresi (Bhinti Nur Khasanah, 2022). WHO mendefinisikan kesehatan mental sebagai kondisi sejahtera yang mencakup kemampuan mengelola stres, bekerja produktif, dan berperan dalam komunitas.

Dalam sistem WFA, pekerja dituntut inisiatif dan proaktif. Setyarini & Indriati (2022) menegaskan perlunya kebijakan jelas, dukungan organisasi, serta perhatian pada *employee well-being*. Meski organisasi menyiapkan sistem,

kesejahteraan pekerja bergantung pada kondisi pribadi. Menurut Hutasoit et al. (2022), WFA menimbulkan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menimbulkan konflik peran, stres, dan menurunkan produktivitas.

Biro Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian BKN bertugas melaksanakan analisis, konsultasi, fasilitasi, hingga bantuan hukum. Permasalahan WFA di biro ini adalah keterlambatan hadir dalam pertemuan daring akibat kendala jaringan dan jarak. Hambatan tersebut mengganggu komunikasi dan proses kerja sehingga menurunkan efektivitas. Hal ini membuktikan penerapan WFA selama sekitar dua bulan kurang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik meneliti “Pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) dan Mental Health terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara.”

Landasan Teori

a) *Work From Anywhere* (WFA)

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali diperkenalkan Norbert Wiener dalam bukunya *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* tahun 1950 dengan istilah *telework*, dan pada 1974 muncul istilah *telecommute* melalui laporan University of Southern California (Nasution et al., 2020). Seiring perkembangan, konsep ini berkembang menjadi *Work From Anywhere* (WFA), yakni sistem kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan bekerja di mana saja dan kapan saja dengan bantuan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem ini dikenal juga sebagai *flexible working arrangements* (FWA) dan awalnya populer sebagai *Work From Home* (WFH) sebelum bertransformasi menjadi WFA (Resti Aprianti & Muhamad, 2025). Pergeseran sistem kerja juga dialami Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta Selatan dari *Work From Office* menjadi WFH, *Work From Homebase*, hingga WFA.

Faktor yang memengaruhi WFA meliputi internet, ketersediaan alat kerja, database, dan dukungan moral perusahaan (Andriyanty, Komalasari, et al., 2021). Sementara itu, indikator WFA menurut Mustabjat dalam Kumajas et al. (2023) mencakup lingkungan kerja fleksibel, gangguan stres, kedekatan dengan keluarga, waktu perjalanan, kesehatan dan keseimbangan kerja, serta kreativitas dan produktivitas tinggi.

b) *Mental Health*

Kesehatan mental merupakan aspek penting selain kesehatan fisik yang harus dimiliki individu. Seseorang dengan kesehatan mental yang baik mampu berpikir jernih, menyelesaikan

masalah hidup, menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain, merasa nyaman, serta membawa kebahagiaan di lingkungannya. Menurut Pieper dan Uden dalam Putri Sabrina Rafifah et al. (2022), kesehatan mental ditandai dengan tidak adanya perasaan bersalah, penerimaan terhadap kekurangan diri, kemampuan menghadapi masalah, kepuasan sosial, dan kebahagiaan hidup. Sementara itu, Abdul Hamid dalam Handayani et al. (2022) menyatakan bahwa kesehatan mental berarti terhindarnya seseorang dari gangguan seperti neurosis maupun psikosis, mampu melakukan introspeksi, serta dapat mengendalikan diri dalam berbagai situasi. Faktor yang memengaruhi *mental health* menurut Vikram Patel dalam Ramadhanty (2023) meliputi peristiwa kehidupan yang penuh tekanan seperti kematian orang tercinta, masalah ekonomi, trauma, dan kekerasan. Selain itu, latar belakang keluarga yang tidak sehat, seperti kekerasan atau kurangnya perhatian, dapat memicu depresi dan kecemasan. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah penyakit otak, kondisi keturunan atau genetik, serta masalah kesehatan fisik tertentu yang berdampak pada kondisi mental, baik secara langsung maupun sebagai efek samping obat-obatan.

Indikator kesehatan mental menurut Hayati dalam Ramadhanty (2023) dapat dilihat dari adanya konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, dan tanggung jawab yang membebani individu. Secara umum, kesehatan mental menggambarkan kondisi optimal seseorang dalam aspek emosional, intelektual, kepribadian, dan fisik, yang tercermin dari kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan, pengendalian diri, penerimaan terhadap kelemahan, kepuasan dalam hubungan sosial, serta tercapainya kebahagiaan dalam hidup.

c) *Kinerja*

Menurut Hasibuan dalam Elang Ibrahim et al. (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Fahmi dalam Elang Ibrahim et al. (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode tertentu sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Novalia & Marlina (2023) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Triffin dan Mc. Coernick dalam Tyas et al. (2020) terbagi menjadi faktor situasional, seperti kondisi fisik, sosial, dan organisasi, serta faktor individual seperti motivasi, kepribadian, usia, dan pendidikan. Prawirosentono dalam Saputra (2024) menambahkan beberapa aspek lain, yaitu efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, otoritas

serta tanggung jawab, dan kedisiplinan dalam melaksanakan perjanjian kerja. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan pencapaian hasil kerja pegawai.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins dalam Pratama (2022) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sementara itu, Setiawan dalam Pratama (2022) menekankan indikator lain seperti ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, dan kemampuan kerja sama antarpegawai. Dengan demikian, indikator kinerja secara umum mencakup kualitas, kuantitas, waktu, tanggung jawab, efektivitas, kemandirian, serta komitmen dalam melaksanakan pekerjaan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik dan teknik pengumpulan data melalui *kuesioner* sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2019; 2023), yaitu metode yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian, serta dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesis. Populasi penelitian adalah 40 karyawan Biro Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian, dengan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel independen yaitu *Work From Anywhere* (WFA) dan *mental health*, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sahir (2021), observasi adalah teknik pengumpulan data dengan meneliti langsung di lapangan untuk mengamati gejala yang diteliti, kemudian hasilnya dapat dikaitkan dengan teknik lain seperti *kuesioner* atau wawancara serta dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk mengidentifikasi kendala yang dialami pegawai terkait *work from anywhere*, *mental health*, dan kinerja karyawan..

2. Angket/Kuesioner.

Menurut Sugiyono (2019), *kuesioner* adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban sesuai kebutuhan penelitian. Dalam studi ini, *kuesioner* digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait *work from anywhere*, *mental health*, dan kinerja karyawan. Instrumen terdiri atas pernyataan dengan skala *Likert 5* poin yang mengukur pendapat, sikap, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial, di mana setiap jawaban diberi skor untuk dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif.

3. Studi Pustaka

Menurut Sahir (2021), studi pustaka merupakan kegiatan pengumpulan data melalui

membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian. Dalam penelitian ini, studi pustaka dilakukan dengan mengkaji sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel *work from anywhere*, *mental health*, dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk menguji hipotesis. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, di mana validitas dilihat dari korelasi item dengan skor total, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha, dengan nilai $>0,60$ menunjukkan instrumen reliabel. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat statistik.

Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menilai pengaruh simultan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel *work from anywhere* (X1) dan *mental health* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan koefisien determinasi (Kd) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelamin		
Jenis Kelamin		
Kategori	Responden	Persentase (%)
Pria	20	50%
Wanita	20	50%
Total	40	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Menurut tabel 1, dari total keseluruhan sebanyak 40 responden, data responden menunjukkan distribusi berdasarkan jenis kelamin: 20 responden pria (50%) dan 20 responden wanita (50%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki keseimbangan antara responden pria dengan responden wanita.

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
25-30 tahun	25	62,5%
31-35 tahun	7	17,5%
35-40 tahun	4	10%

>40 tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Menurut tabel 2, kelompok usia dari lima puluh responden dapat digambarkan sebagai berikut: 25 responden (62,5%) berada di kelompok usia 25 hingga 30 tahun, 7 responden (17,5%) berada di kelompok usia 31 hingga 35 tahun. 4 responden (10%) berada di kelompok usia 35 hingga 40 tahun. 4 responden (10%) berada di kelompok usia lebih dari 40 tahun.

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Responden		
Kategori	Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	0	0%
Diploma (D3/D4)	5	12,5%
Strata 1 (S1)	25	62,5%
Magister (S2)	8	20%
Doktor (S3)	2	5%
Total	40	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Menurut tabel 3, distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut: 5 mencatatkan tingkat pendidikan Diploma (D3/D4) dengan 12,5%, 25 mencatatkan tingkat Pendidikan Strata 1 (S1) dengan 62,5%, 8 orang atau 20% mencatatkan tingkat pendidikan Magister (S2), dengan kemudian terakhir 2 dengan 5%, mencatatkan tingkat pendidikan Doktor (S3).

Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		
Kategori	Responden	Persentase (%)
1-3 tahun	17	42,5%
4-6 tahun	21	52,5%
7-10 tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber: (olah data, 2025)

Dari total 40 responden dalam penelitian ini, karakteristik masa kerja mereka menunjukkan sebanyak 17 orang atau 42,5% memiliki pekerjaan antara satu sampai tiga tahun, 21 orang atau 52,5% memiliki pekerjaan antara empat sampai enam tahun, dan 2 orang atau 5%, memiliki pekerjaan antara tujuh sampai sepuluh tahun

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

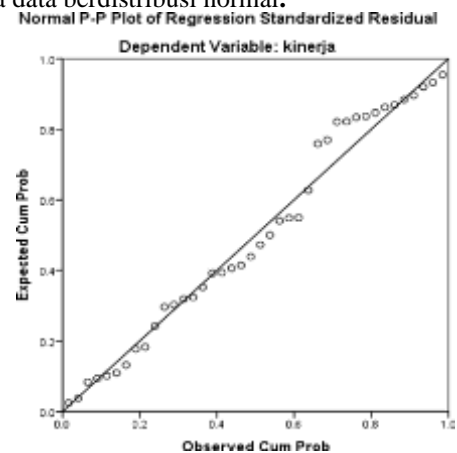
Table 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	40
Mean	.00000
Std. Dev.	.00

Normal	Parameter	2.52628
	Standard Deviation	.124
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.074
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102 ^c

Sumber: (olah data, 2025)

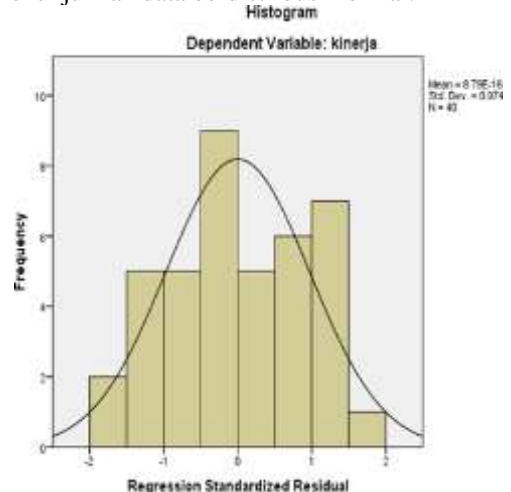
Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,102 (>0,05) dan P-Plot yang mengikuti garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal.



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Deskripsi data penelitian bertujuan menggambarkan atribut responden dan pola tanggapan kuesioner skala Likert 1–5 pada variabel *Work From Anywhere* (X1), *Mental Health* (X2), dan *Kinerja Karyawan* (Y), dengan hasil menunjukkan data berdistribusi normal.



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram

Kurva berbentuk lonceng pada histogram memperkuat bahwa distribusi data normal, semakin menyerupai lonceng maka semakin jelas distribusinya

normal

b) Uji Multikolinearitas

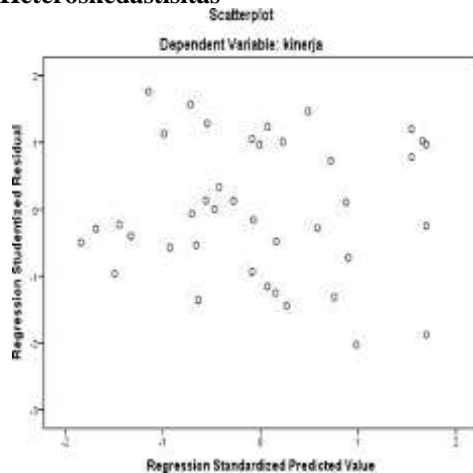
Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14,703	2,837		5,182	,000		
Work From Anywhere (X1)	,688	,106	,958	6,471	,000	,420	2,380
Mental Health (X2)	-,132	,095	-,206	-1,389	,173	,420	2,380

Sumber: (olah data, 2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel Work From Anywhere (X1) dan Mental Health (X2) sebesar 0,420 (>0,10), serta nilai VIF masing-masing 2,380 (<10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Scatterplot

Hasil uji scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara merata di atas dan di bawah sumbu Y. Mereka juga tidak terkonsentrasi pada area atau pola tertentu, seperti berkumpul atau mengerucut, seperti yang ditunjukkan pada Gambar IV.3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, karena titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak ditemukan

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Scatterplot

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14,703	2,837		5,182	,000		
Work From Anywhere (X1)	,688	,106	,958	6,471	,000	,420	2,380
Mental Health (X2)	-,132	,095	-,206	-1,389	,173	,420	2,380

Hasil persamaan regresi menunjukkan $Y = 14,703 + 0,688X1 - 0,132X2 + \epsilon$. Artinya, jika variabel independen tidak ada, kinerja karyawan tetap pada nilai konstanta 14,703. Variabel Work From Anywhere (X1) berpengaruh positif, di mana setiap kenaikan 1 satuan X1 meningkatkan kinerja sebesar 0,688. Sebaliknya, variabel Mental Health (X2) berpengaruh negatif, di mana setiap kenaikan 1 satuan X2 menurunkan kinerja sebesar 0,132.

Uji Hipotesis

a) Uji t

Table 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficientsa

Model	t	Sig.
(Constant)	5,182	,000
Work From Anywhere (X1)	6,471	,000
Mental Health (X2)	-1,389	,173

Sumber: (olah data, 2025)

Uji t menunjukkan bahwa variabel Work From Anywhere (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 6,471 > t-tabel 2,02619 dan Sig. 0,000 < 0,05. Sebaliknya, variabel Mental Health (X2) tidak berpengaruh signifikan karena t-hitung -1,389 < t-tabel 2,02619 dan Sig. 0,173 > 0,05.

b) Uji F

Table 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	482.198	2	241.099	35.840	.000 ^b
Residual	248.902	37	6.727		
Total	731.100	39			

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 35,840 lebih besar dari F-tabel

3,25. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H0), yang menyatakan tidak ada pengaruh simultan variabel Work From Anywhere (X1) dan Mental Health (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur.

c) Uji Koefisien Determinasi

Table 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Model

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.641

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,660 atau sama dengan 66,0%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Work From Anywhere* (X1) dan *Mental Health* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 66,0% Sedangkan sisanya (100% - 66,0% = 34%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 66,0% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *work from anywhere* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel *work from anywhere* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dipelajari secara terpisah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 6,471 lebih besar dari t-tabel 2,02619, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari variabel *work from anywhere* terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara di Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur.

Pengaruh *mental health* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel *mental health* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dipelajari secara terpisah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah -1,389 lebih kecil dari t-tabel 2,02619, dan nilai signifikansi adalah 0,173, yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel *mental health* terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara di Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur

Pengaruh *work from anywhere* dan *mental health* terhadap kinerja karyawan

Dalam uji penelitian ini, dilakukan pengujian

secara simultan yang menunjukkan bahwa variable *work from anywhere* dan *mental health* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Negara di Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, di mana nilai Fhitung (35,840) lebih besar daripada F-tabel (3,25) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti *work from anywhere* dan *mental health* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara di Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. variabel *Work From Anywhere* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara Kecamatan Kramat Jati
2. variabel *Mental Health* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara Kecamatan Kramat Jati.
3. secara simultan *Work From Anywhere* dan *Mental Health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Negara Kecamatan Kramat Jati

4.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, variable *mental health* (X2) terbukti tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Badan Kepegawaian Negara. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain di luar *mental health* untuk menghasilkan temuan yang lebih relevan dan signifikan.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan strategi kebijakan *Work From Anywhere* yang lebih efisien guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong mereka agar tetap fokus dan konsisten dalam melaksanakan rencana kebijakan yang telah disusun. Dengan cara ini, karyawan diharapkan dapat menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan serta mencapai target yang diinginkan.

REFERENSI

Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). The effect of work from home on corporate culture mediated by motivation,

- work behavior, and performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019>
- Bhinti, N. K. (2022). Gambaran strategi HRD untuk menjaga kesehatan mental karyawan saat bekerja dari rumah. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 901–908. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.4892>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Handayani, E. S. (2022). *Kesehatan mental (mental hygiene)*. [Buku].
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh bekerja dari rumah (work from home) terhadap kinerja karyawan BPKP. *BPKP.go.id*.
- Novalia, T., & Marlina, L. (2023). Dampak kebijakan work from home terhadap kinerja pegawai pasca pandemi COVID-19. *Eko-Bisma*, 2, 212–221.
- Pratama, C. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu.
- Ramadhanty, F. A. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman.
- Resti Aprianti, N., & Muhamad, F. (2025). Fungsi komunikasi organisasi PT Accelist Lentera Indonesia dalam implementasi work from anywhere (WFA). *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia. <http://www.penerbitbukumurah.com>
- Saputra, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Jakarta Selatan.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. <http://www.cvalfabeta.com>
- Tyas, G., Wijaya, S., & Imigrasi, P. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. *JAID*, 2(1).