

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

NURUL IHZA

E011181506



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2022



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRAK

Nurul Ihza (E011181506). Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022. XVI + 83 Halaman + 4 Gambar + 25 Tabel + 54 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Dr. Gita Susanti, M.Si dan Andi Ahmad Yani, S.Sos, M.Si., MPA, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 74 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan dari lokus penelitian seperti data pegawai sampai profil instansi. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta *Unstandardized* sebesar 0,309 dan bernilai positif, hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,442 atau 44,2% dan hasil Uji Simultan menunjukkan hasil yang signifikan.

Kata Kunci : *Work From Home*, Kinerja Pegawai



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

ABSTRACT

Nurul Ihza (E011181506). Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022. XVI + 83 Pages + 4 Images + 25 Tables + 54 Bibliography + Attachment + Guided By Dr. Gita Susanti, M.Si dan Andi Ahmad Yani, S.Sos, M.Si., MPA, M.Sc

This study aims to determine how much influence Work from Home on the performance of employees in the Office of Development Planning, Research and development (Bappelitbangda) South Sulawesi province.

This study is a quantitative research. The sample in this study were employees in the Office of Development Planning, Research and development (Bappelitbangda) South Sulawesi province which amounted to 74 people. Data collection was carried out using questionnaires that were distributed directly. The Data used in this study is the premier data and secondary data is supporting data obtained from the locus of research such as employee data to agency profiles. Data analysis using simple regression analysis to determine the effect of work from home on employee performance.

The results showed that work from home has a positive and significant influence on employee performance with the value of the beta coefficient of 0.309 Unstandardized and positive values, the test results of the coefficient of determination of 0.442 or 44.2% and simultaneous test results showed significant results.

Keywords: *Work From Home*, Employee Performance



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul lhza
NIM : E011181506
Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan". Adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 9 Agustus 2022

Yang menyatakan,





UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Ihza
NIM : E011181506
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak untuk Ujian Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

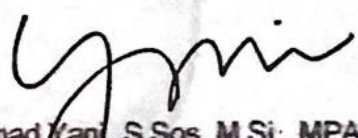
Makassar, 23 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

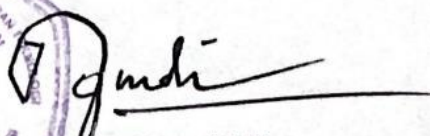

Dr. Gila Susanti, M.Si
NIP. 19650311 199103 2 001


Andi Ahmad Yan, S.Sos, M.Si., MPA, M.Sc
NIP. 19761023 200501 1 001

Mengetahui

Kepala Departemen Ilmu Administrasi,




Dr. Nurdin Nara, M.Si
NIP. 19630903 198903 1 002



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Ihza
NIM : E011181506
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 23 Agustus 2022

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Dr. Gita Susanti, M.Si
Sekretaris Sidang : Andi Ahmad Yani, S.Sos, M.Si., MPA, M.Sc
Anggota : 1. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP
2. Drs. Nelman Edy, M.Si

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin...., segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, berkah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan**" sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat di seluruh dunia. Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada Ayah dan Ibu tersayang, **Hartono A. Sonde** dan **Hidrah**, terima kasih atas do'a yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis sampai saat ini. Terima kasih kepada Adik saya **Alfian Hartono** yang selalu membantu dan memberi semangat. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa tulus dan ikhlas kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf

2. **Dr. Phil. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh.Tang Abdullah, S. Sos, M.AP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Dr. Gita Susanti, M.Si** selaku pembimbing I dan **Andi Ahmad Yani, S.Sos, M.Si., MPA, M.Sc** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.
6. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** dan **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran, dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Para **dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin**. Terima kasih atas bimbingan, didikan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan, semoga penulis dapat memanfaatkan sebaik mungkin.
8. Seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Ibu Cia**) dan staf di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. Terima kasih kepada Seluruh **Pegawai Bappelitbangda Prvinsi Sulawesi Selatan** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Terima kasih kepada keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah memberikan wadah bagi penulis dalam berorganisasi dan terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Terima kasih kepada teman seperjuangan **LENTERA 18** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai.
12. Terima kasih kepada **FILANOIS (Firah, Inayah, Andirah, Niza, Opi, Ihza dan Shiva)** atas segala kebaikan dan bantuannya selama ini, terima kasih selalu ada.
13. Terima kasih kepada **Indah Marsita, S.AP, Wahyuli Rahman, S.AP, Riski Handayani Haris, S.AP** atas bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Terima kasih kepada **Nursuci Syahrir, Anistahara Sudirman, Putri Fahrani, Nurul Fadilah dan Wanda Safitri Munandar**, yang telah mewarnai hari – hari penulis dari masa SMA hingga sekarang, semoga cita – cita kita tercapai.
15. Terima kasih teruntuk diri saya sendiri, terima kasih sudah bertahan selama ini, terima kasih sudah mau berjuang, terima kasih sudah mau menurunkan ego untuk segala hal, terima kasih untuk selalu berusaha berpikir positif, semoga selalu kuat menjalani proses kehidupan, semangat karena perjalanan masih panjang.
16. Dan yang terakhir semua pihak yang tidak dapat saya tuliskan namanya satu per satu, yang telah membantu penulisan skripsi dan telah banyak membantu selama ini.

Tiada lain harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi mereka yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya kepada Allah SWT kita memohon taufik dan hidayahNya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 9 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian	6
I.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
II.1 Konsep Work From Home	8
II.1.1 Pengertian Work From Home	8
II.1.2 Indikator Work From Home	9
II.1.3 Dampak Positif Work From Home	12
II.1.4 Dampak Negatif Work From Home	13
II.2 Konsep Kinerja Pegawai	15
II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
II.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
II.2.3 Indikator Kinerja Pegawai	20
II.3 Hubungan Antara Work From Home dan Kinerja Pegawai	23
II.3.1 Dasar-Dasar Teori/Konjungsi	23
II.4 Penelitian Terdahulu	24
II.5 Kerangka Pikir	26

II.6 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
III.1 Pendekatan Penelitian	31
III.2 Lokasi Penelitian	31
III.3 Populasi dan Sampel	31
III.3.1 Populasi	31
III.3.2 Sampel	32
III.4 Teknik/Instrumen Pengumpulan Data	34
III.4.1 Teknik Pengumpulan Data	34
III.5 Jenis dan Sumber Data	34
III.5.1 Jenis Data	34
III.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	35
III.6.1 Teknik Pengolahan Data	35
III.6.2 Analisis Data	38
III.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
IV.1 Gambaran Umum Profil Bappelitbangda	43
IV.1.1 Sejarah Singkat Bappelitbangda	43
IV.1.2 Visi dan Misi Bappelitbangda	46
IV.1.3 Susunan Tupoksi dan Struktur Organisasi Bappelitbangda	47
IV.2 Karakteristik Responden	53
IV.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
IV.2.2 Karakteristik berdasarkan Usia	55
IV.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
IV.3 Analisis Deskriptif Variabel	57
IV.3.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work From Home</i>	58
IV.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	62
IV.4 Hasil Uji Instrumen	66
IV.4.1 Hasil Uji Kualitas Data	66
IV.4.1.1 Hasil Uji Validitas	66
IV.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
IV.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	68
IV.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	68
IV.4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

IV.5 Analisis Data	72
IV.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	72
IV.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	73
IV.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
IV.5.4 Hasil Uji Simultan (F).....	75
IV.6 Pembahasan Pengaruh <i>Work From Home</i> terhadap Kinerja Pegawai .	77
IV.6.1 <i>Work From Home</i>	77
IV.6.2 Kinerja Pegawai	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
V.1 Kesimpulan	82
V.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	29
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan ...	49
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	69
Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov Smirnov	70

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel III.1 Jumlah Populasi	32
Tabel III.2 Teknik Penarikan Sampel	34
Tabel III.3 Alternatif Jawaban dan Penentuan Skor	35
Tabel III.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel III.5 Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel IV.4 Perhitungan Frekuensi Skor	57
Tabel IV.5 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Fleksibilitas	58
Tabel IV.6 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Produktivitas Kerja	59
Tabel IV.7 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Efek Kesehatan	60
Tabel IV.8 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Time Balance	61
Tabel IV.9 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kualitas	62
Tabel IV.10 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kuantitas	63
Tabel IV.11 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Pelaksanaan Tugas	64
Tabel IV.12 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Tanggung Jawab	65
Tabel IV.13 Hasil Uji Validitas	67
Tabel IV.14 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel IV.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel IV.16 Analisis Regresi Linear Sederhana	72
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	73
Tabel IV.18 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	74
Tabel IV.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
Tabel IV.20 Hasil Uji Simultan (f)	76

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan ditemukannya virus yang berasal dari Kota Wuhan, Cina. Dilansir *CNN Indonesia*, Direktur Jenderal WHO, Tedros Adhanom Ghebreyesus mengumumkan nama resmi dari virus corona tersebut yakni *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* (*CNN Indonesia*, 2020). Indonesia pertama kali mengkonfirmasi kasus Covid-19 pada Senin 2 Maret 2020 (*CNN Indonesia*, 2020). Saat itu Presiden Joko Widodo mengumumkan langsung ada dua orang warga negara Indonesia positif terjangkit Covid-19.

Proses penyebaran Covid-19 di Indonesia juga bervariasi dengan relatif cepat yang membuat masyarakat semakin resah. Aktivitas masyarakat menjadi kacau dan terbatas dikarenakan adanya Covid-19 ini yang memberikan imbas negatif yang banyak dirasakan oleh masyarakat. Kehadiran Covid-19 dalam kehidupan ini menyebabkan banyak sekali aktivitas masyarakat atau organisasi pendidikan dan pemerintah yang terkena dampak menjadi berubah, sehingga seluruh komponen tersebut harus melakukan adaptasi dengan kondisi yang darurat.

Pemerintah Indonesia mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Covid-19. Salah satunya adalah dengan menerapkan bekerja dari rumah atau *work from home*. Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi

pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja *work from home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19. Surat Edaran tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran, serta mengurangi resiko Covid-19 di lingkungan Instansi Pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya, memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi di Instansi Pemerintah.

Menurut Mustajab (2020:14), bahwa pergeseran metode kerja yang dimaksud di sini adalah perubahan yang terjadi pada organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai berupa “larangan” pegawai bekerja dikantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja dirumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home*. Larangan ini dimaksudkan bukan untuk “merusak” kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi.

Dasar hukum terkait *work from home* atau bekerja dari rumah selama wabah Covid-19 dapat dikaitkan dengan dengan ketentuan dari Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang tinggi ini merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pegawai merupakan hal yang utama, karena sumber daya manusia dalam kondisi apapun harus tetap di perhatikan.

Menurut Larson (2020), menjelaskan bahwa tantangan baru *work from home* diantaranya adalah pekerja akan sulit melakukan komunikasi dan berbagi informasi ketika pegawai tidak berjumpa secara langsung. *Work from home* jelas memiliki tanggung jawab yang sepadan seperti layaknya bekerja secara normal. Pada kenyataannya, penerapan *work from home* pada implementasinya memiliki tantangan dan kendala tersendiri.

Kinerja pegawai tentulah didukung oleh berbagai hal, salah satunya yaitu lokasi atau tempat bekerja. Mathis & Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:50).

Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya (Astianto dan Supriyadi, 2014:64). Kinerja pegawai merupakan proses penting untuk berorientasi kepada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan kinerja para pegawai, sehingga diharapkan walaupun adanya penerapan *work from home* maka pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap instansi.

Menurut Nawawi (2006:62) kinerja dapat dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas

waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

Work from home juga pernah dilakukan di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan salah satunya yaitu di Instansi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda). Gubernur Sulawesi Selatan pada saat itu yaitu Prof H.M. Nurdin Abdullah, pertanggal 20 Maret 2020, mengeluarkan Surat Edaran (SE) Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 443.2/2042/B.Organisasi, tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Surat Edaran ini menindaklanjuti arahan Presiden Republik Indonesia Ir. H. Joko Widodo pada tanggal 15 Maret 2020 terkait Penanganan Cepat Covid-19. Di ketahui agenda *work from home* di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan pertama kali dimulai sejak 20 Maret – 31 Maret 2020. *Work from home* terus akan diperpanjang apabila *work from home* sebelumnya akan berakhir dan juga kondisi penyebaran Covid-19 semakin meningkat. *Work from home* selanjutnya dilakukan pada tanggal 30 Mei – 4 Juni 2020, tanggal 5 Juni – 19 Juni 2020, kemudian pada tanggal 19 Juni – 3 Juli 2020, kemudian 3 Juli – 17 Juli 2020. *Work From Home* terus dilakukan hingga Desember 2020.

Dengan diberlakukannya sistem bekerja dari rumah atau *work from home* akan mempengaruhi kinerja pegawai. Tercapai atau tidaknya sistem *work from home* dapat dilihat respon antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya walaupun tidak sedang berada di kantor tempat bertugas.

Work from home tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan dengan apabila bekerja di kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *work from home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah.

Bagi sebagian orang *work from home* bisa menjadi sangat efektif, tapi bisa juga bagi sebagian orang merasa jika *work from home* sangat menghambat kinerja pegawai dikarenakan beberapa perubahan sistem kerja dan belum beradaptasinya pegawai dengan sistem era pandemi seperti sekarang ini. Setiap pegawai menginginkan masing-masing memiliki tingkat kinerja yang baik. Begitu juga dengan organisasi, mereka menginginkan setiap pegawainya bekerja dengan kinerja yang maksimal sehingga *feedback* atau timbal balik yang diberikan oleh pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Karena tingkat kinerja-lah yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Seiring pelaksanaan *work from home* yang diterapkan di masa pandemi Covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja yang sudah diterapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan *System Operasional Procedure* (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020).

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai dengan judul “**Analisis Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Provinsi Sulawesi Selatan**”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini diajukan permasalahan dalam bentuk pertanyaan yaitu “Seberapa Besar Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan ?”

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis “Seberapa Besar Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.

I.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap manfaat yang akan didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk pribadi penulis dan secara umum untuk masyarakat luas, dalam hal ini insan akademik dan pemangku kebijakan dalam pemerintahan daerah secara umum. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

a) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menerapkan kebijakan *work from home* dan kinerja pegawai khususnya di bidang Sumber Daya Manusia ke dalam praktek yang sesungguhnya.

b) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya untuk Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Konsep *Work From Home*

II.1.1 Pengertian *Work From Home*

Work from home (WFH) merupakan strategi kerja yang mengharuskan pegawainya bekerja di rumah. *Work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor namun dapat dikerjakan dari rumah atau dari tempat manapun. Ashal (2020) menjelaskan bahwa pekerja/pegawai tidak perlu datang ke kantor atau bertatap muka dengan pekerja/pegawai yang lainnya (Nasution & Rosanti, 2020:11). Menurut Simarmata (2020:74), *work from home* (WFH) merupakan kegiatan mengerjakan pekerjaan dari rumah karyawan itu sendiri. Artinya pekerjaan karyawan bisa dikerjakan di rumah karena adanya hal yang membuat karyawan tidak diperkenankan untuk datang ke tempat kerja.

Work from home yaitu pengaturan kerja dimana seseorang pekerja memenuhi tanggung jawab esensial dari pekerjaannya selama itu tetap dirumah, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (Berg et al., 2021). *Work from home* (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat Covid-19 yang berarti bekerja dari rumah. Lebih luasnya seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab et al., 2020:14).

Skema *work from home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari (Mungkasa, 2020:127). *Work from home* didefinisikan sebagai alternatif bekerja yang fleksibel dimana pegawai melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar dari luar gedung tempat kerja, dirumah atau bisa dimanapun dengan menggunakan media teknologi informasi buat menyelesaikan pekerjaan serta berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai *work from home* dapat disimpulkan bahwa, pengertian *work from home* merupakan suatu istilah bekerja dari rumah yang dimana pekerja atau pegawai tidak perlu datang ke kantor.

II.1.2 Indikator *Work From Home*

Menurut Kathleen (2017:8), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah :

1. Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapi dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
2. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya. Maka dengan dekat dengan keluarga akan menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja.

3. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu. Hal ini terjadi saat melakukan work from home dikarenakan di rumah pegawai tidak perlu keluar untuk menempuh suatu perjalanan.
4. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan, dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
5. Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah. Berada di rumah merupakan hal yang membuat perasaan tenang, hal ini membuat tingkat kreativitas meningkat dan lebih produktif.
7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri. Hal ini mungkin sulit dilakukan karena terkadang kita terbawa suasana saat berada di rumah. Hal ini membuat pekerjaan terabaikan, yang harus dilakukan memisahkan ruangan khusus untuk kerja agar lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brennan (2021:24) bahwa komponen *work from home* sebagai berikut :

a. Fleksibilitas

Work from home memberikan pegawai kesempatan untuk bisa melakukan aktivitas kerja dan non-aktivitas kerja. Fleksibilitas membuat pegawai bebas menentukan dimana mereka dapat melakukan pekerjaannya dan juga memberikan jam kerja yang fleksibel. Sistem kerja *work from home* memiliki fleksibilitas yang tinggi. Hal ini guna mendukung keseimbangan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

b. Produktivitas Kerja

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja dan kemampuan. Lingkungan kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kemampuan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula. Mereka lebih mudah berkonsentrasi dalam bekerja sedangkan, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak juga terhadap kemampuan kerja pegawai.

c. Efek Kesehatan

Work from home dapat dikaitkan dengan dengan efek kesehatan dengan meluangkan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas rumah tangga, rekreasi, keluarga, olahraga dan juga dapat mengurangi stres kerja

d. *Time Balance*

Menyangkut tentang bagaimana seorang pegawai dapat membagi waktunya antara melakukan pekerjaannya dengan menjalani kehidupan pribadinya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan antara keduanya. Hal ini membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

II.1.3 Dampak Positif Work From Home

Menurut Mustajab et al. (2020:16-17), dampak positif dari *work from home* sebagai berikut :

1. Keseimbangan kehidupan kerja, saat melakukan *work from home* banyak karyawan yang merasakan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan sosialnya hidup, mereka dapat membagi waktu antara melakukan pekerjaan dan kehidupan sosial mereka.
2. Fleksibilitas, berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa karyawan laki-laki maupun perempuan sepakat mengatakan bahwa dalam melakukan *work from home* mereka mendapatkan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat bekerja, hal ini dikarenakan tidak ada batasan jam kerja yang biasa mereka dapatkan di kantor dimana waktu berangkat dan pulang sudah ditentukan oleh aturan yang telah ditetapkan oleh pengusaha, namun dalam *work from home*, hal ini tidak berlaku dan ini berdampak positif bagi mereka karena lebih fleksibel dalam memilih waktu dan tempat untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Menghemat waktu, dengan melakukan *work from home* tentunya lebih menghemat waktu, kondisi ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan dimana ketika harus melakukan pekerjaan di kantor membutuhkan waktu untuk pergi dan pulang sekitar 3 jam. Dengan melakukan *work from home*, mereka dapat menggunakan 3 jam untuk membagi atau mengalokasikan waktu tersebut untuk pekerjaan kantor atau pekerjaan rumah tangga bagi karyawan wanita yang sudah menikah sehingga mereka mendapat manfaat dari lebih banyak waktu dirumah.

4. Waktu berkualitas, dengan melakukan *work from home*, seluruh karyawan setuju untuk menyatakan bahwa mereka merasa waktu yang sangat berkualitas, terutama mereka dapat menikmati lebih banyak waktu bersama keluarga tanpa meninggalkan pekerjaan mereka meskipun terkadang mereka harus membagi fokus antara berinteraksi dengan keluarga sambil fokus pada pekerjaan mereka.
5. Nyaman, dengan melakukan *work from home*, banyak karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja, mereka mengungkapkan bahwa dengan melakukan pekerjaan di rumah, mereka tidak merasa diawasi langsung oleh manajer seperti biasa mereka dapatkan di kantor. Namun bekerja di bawah pengawasan langsung terkadang membuat karyawan merasa tidak nyaman karena secara psikologis harus menjaga sikap dan perilaku dalam menghadapi manajer, namun saat melakukan *work from home* pengawasan tidak lagi menjadi kendala dalam bekerja karena mereka lebih leluasa melakukan pekerjaan tanpa harus menjaga sikap dan berperilaku seperti di kantor.

II.1.4 Dampak Negatif *Work From Home*

Menurut Mustajab et al (2020:17-18), dampak negatif dari *work from home* sebagai berikut :

1. *Multi tasking*, beberapa informan perempuan, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak, menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam membagi tugas rumah tangga dengan suaminya seperti mengurus anak, memasak dan tugas lainnya karena suami tidak dapat melakukan tugas tersebut dan asisten rumah tangga yang biasanya melakukan pekerjaan terpaksa harus cuti sementara selama

masa karantina pencegahan Covid-19 untuk terapkan *social distancing* dan lindungi semua orang agar terhindar dari pandemi sehingga melakukan peran dan tugas ganda meskipun hal ini berdampak pada beban kerja dan stress kerja yang tinggi bagi mereka.

2. Motivasi kerja menurun, penurunan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai yang melakukan *work from home*, hal ini disebabkan kondisi dilematis dan pola pikir yang dimiliki tentang “persepsi rumah adalah tempat istirahat”. Namun, saat bekerja di rumah, banyak karyawan yang kehilangan fokus untuk memilih bekerja atau bersantai bersama keluarga untuk menikmati masa karantina wilayah dan *social distancing* untuk pencegahan penyebaran Covid-19.
3. Biaya tambahan, dengan melakukan *work from home* akan ada tambahan pembiayaan. Untuk masalah ini, semua informan menyatakan bahwa dengan melakukan *work from home*, banyak tagihan yang mereka keluarkan seperti kenaikan biaya listrik, internet, dan komunikasi, berbeda ketika mereka bekerja di kantor, semua pembiayaan tentu ditanggung oleh pemberi kerja, karena menggunakan perangkat elektronik, pengiriman data dan membuat komunikasi virtual lebih sering mengakibatkan lonjakan tagihan yang harus mereka bayar dan masalah ini membebani pengeluaran rutin mereka.
4. Gangguan, selama *work from home* banyak karyawan yang merasakan gangguan teknis dan sosial seperti gangguan keluarga dan kecepatan internet yang lambat atau pembatasan daya listrik sehingga sering kehilangan fokus dan memilih untuk menunda pekerjaan hingga

menemukan kembali semangat kerja dan mengurangi gangguan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

5. Komunikasi terbatas, fenomena *work from home* sebagai upaya pencegahan Covid-19 di Indonesia secara umum memberikan beberapa keuntungan dan kerugian namun yang paling sering dirasakan oleh beberapa karyawan adalah terhambatnya komunikasi baik dengan rekan kerja. Keterbatasan komunikasi seringkali disebabkan oleh kendala teknis seperti gangguan jaringan internet sehingga sulit untuk saling mengirimkan data dan informasi pekerjaan dan mereka merasakan perbedaan dari aspek psikologis dimana sebelum merebaknya Covid-19 mereka selalu berinteraksi di lingkungan kerja, kantor dan berkomunikasi secara langsung sehingga mereka dapat melihat wajah dan tanggapan orang lain secara langsung.

II.2 Konsep Kinerja Pegawai

II.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang (Moeheriono 2012:69). Menurut Wibowo (2016:8) mengartikan kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan

etika (Prawirosentono, 2008:2). Pendapat lain dari Robbins and Judge (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan, Hasibuan (2017:94) mengemukakan kinerja pegawai merupakan pencapaian pegawai untuk mengerjakan tugas yang dibebankan berdasarkan pengalaman kerja, keterampilan, kejujuran dan waktu yang digunakan guna mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain itu Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai yaitu sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja pegawai ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek secara kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan, menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa definisi kinerja adalah tingkatan pencapaian, hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sarana yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Rivai (2005:15) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lebih

lanjut Afandi (2018:149) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah sesuatu hasil yang dikerjakan, mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2014:260). Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan (Simamora, 2004:339).

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan aktifitas oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

II.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata (110-

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2010:93-94) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi

baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mahmudi (2005:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*,
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

II.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan .

f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2009:75) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindai tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing selain itu, juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan selain itu, setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Selain itu, kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Selain itu, menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja yaitu ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

- e. Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok
- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya
- h. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

II.3 Hubungan Antara *Work From Home* dan Kinerja Pegawai

II.3.1 Dasar-dasar Teori/Konjungsi

Work from home adalah salah satu strategi yang diambil pemerintah Indonesia sebagai upaya untuk menghambat penyebaran Covid-19. Baik atau buruknya pelaksanaan *work from home* akan berdampak pada kinerja pegawai. Crosbie & Mooore (2004:225) berpendapat bahwa, *Work From Home* adalah pekerjaan yang dibayar dan dilakukan terutama dari rumah (setidaknya 20 jam seminggu). *Work from home* merupakan salah satu perwujudan dari inisiatif jam kerja fleksibel yang memberikan banyak pilihan kepada pegawai, tetapi harus melalui proses, pedoman, dan kebijakan yang mengatur kegiatan. Sehingga *work from home* dapat memberikan manfaat yang lebih bagi pegawai.

Menurut Nawawi (2006:62), kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu

yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pelaksanaan *work from home* mempunyai pengaruh terhadap naik atau turunnya kinerja pegawai. Pegawai yang melakukan *work from home* yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar serta tepat waktu akan berdampak terhadap apa yang dikerjakan sehingga menjadi tidak sesuai dengan yang di harapkan. Menurut Nasution & Rosanti (2020) dalam hasil penelitiannya bahwa hubungan antara *Work From Home* dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dan berpola positif .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ashal (2020), mengenai hubungan antara *work from home* dan kinerja pegawai hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home* terhadap kinerja pegawai.

II.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi sebagaimana dapat dilihat pada table II.1

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Temuan
1	Suranto (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire KPPN Jayapura	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan <i>Work From Home</i> pada KPPN Nabire, KPPN

		dan Kanwil DJPB Provinsi Papua.	Jayapura, dan Kanwil DJPB Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
2	Nasution & Rosanti (2020)	Pengaruh Bekerja Dari Rumah (<i>Work From Home</i>) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan <i>Work From Home</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara. Hubungan <i>Work From Home</i> dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif.
3	Decky Kurniawan Matondang (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dinyatakan bahwa <i>Work From Home</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara, Medan. Hasil temuan ini berarti bahwa jika penerapan <i>Work From Home</i> dapat dilakukan dengan efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bukan

			menjadi sarana pegawai untuk bermalas-malasan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
4	Roulia Martha Gabriella Tambunan (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu	Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa <i>Work From Home</i> berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu. Meningkatkan Kinerja Pegawai yang dapat di nilai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitemen kerja dan sebagainya.

II.5 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu *work from home* dan kinerja pegawai. Berikut indikator dari *work from home* yang dikemukakan oleh Brennan (2021:24) yaitu :

a. Fleksibilitas

Work from home memberikan pegawai kesempatan untuk bisa melakukan aktivitas kerja dan non-aktivitas kerja. Fleksibilitas membuat pegawai bebas menentukan dimana mereka dapat melakukan pekerjaannya dan juga memberikan jam kerja kerja yang fleksibel. Sistem kerja *work from home* memiliki fleksibilitas yang tinggi.

Hal ini guna mendukung keseimbangan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

b. Produktivitas Kerja

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja dan kemampuan. Lingkungan kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kemampuan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih mudah berkonsentrasi dalam bekerja sedangkan, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak juga terhadap kemampuan kerja pegawai.

c. Efek Kesehatan

Work from home dapat dikaitkan dengan dengan efek kesehatan mental dan fisik. *Work from home* dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik dengan meluangkan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas rumah tangga, rekreasi, keluarga dan olahraga.

d. *Time Balance*

Menyangkut tentang bagaimana seorang pegawai dapat membagi waktunya antara melakukan pekerjaannya dengan menjalani kehidupan pribadinya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan antara keduanya. Hal ini membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Mangkunegara (2009:75) ada empat yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindai tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing selain itu, juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Pelaksanaan Tugas

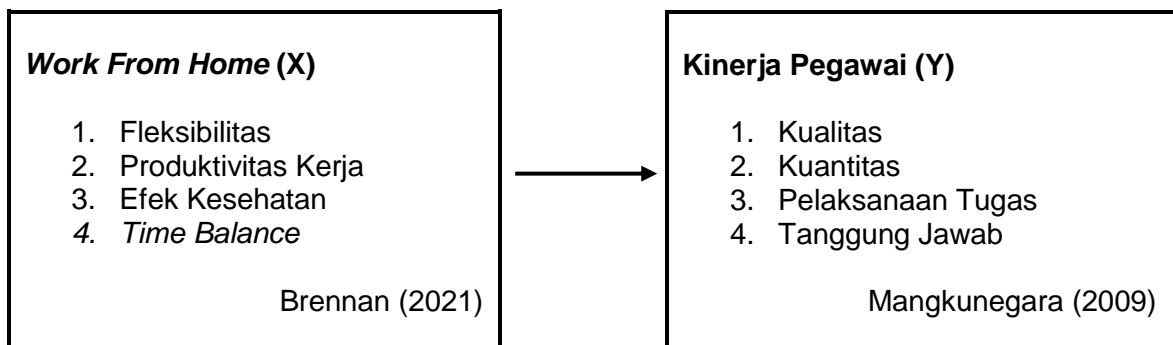
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan selain itu, setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Selain itu, kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Dari teori tersebut nantinya dijadikan sebagai alat atau indikator dalam mengkaji Seberapa besar pengaruh *work from home* terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun bentuk dari kerangka pikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar II.1 Kerangka Pikir



II.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H_{01} : *Work From Home* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H_{a1} : *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H_{02} : *Work From Home* tidak memiliki korelasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H_{a2} : *Work From Home* memiliki korelasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.