

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Work From Home***

###### **a. Pengertian *Work From Home***

Menurut Timsal dan Mustabsar (2017:1) *Work From Home* (WFH) atau kerja dari rumah adalah kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari tempat tinggal mereka sendiri. WFH telah terbukti meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan manfaat tambahan seperti menghindari kemacetan lalu lintas pagi, mempunyai lebih banyak waktu bersama keluarga, dan untuk menghindari lingkungan kerja yang stress.

Mungkasa (2020:11) menyampaikan bahwa *Work From Home* adalah sebuah fleksibilitas kerja yang memungkinkan bekerja di luar kantor, baik sepenuh atau sebagian waktu.

Menurut Mustajab, dkk., (2020:14) menjelaskan bahwa konsep *Work From Home* (WFH), merupakan pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan di luar kantor, dimana mereka bekerja dari rumah. Konsep WFH ini menyediakan fleksibilitas kerja yang penting, membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Terutama dalam masa pandemic Covid-19, system WFH menjadi sangat

relevan, dimana terdapat perubahan kebiasaan yang signifikan, yaitu pengurangan interaksi tatap muka atau langsung dalam jumlah yang signifikan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa *Work From Home* (WFH) adalah bentuk pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah atau lokasi lain selain kantor, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat utama untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan. WFH juga dianggap sebagai bentuk fleksibilitas kerja yang dapat memberikan kebebasan dan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara jauh dari kantor, baik sepenuhnya atau Sebagian waktu.

Banyak organisasi saat ini menerapkan strategi WFH, penerapan ini dilakukan sebagai upaya untuk mengurangi dan mengendalikan penyebaran Covid-19.

#### **b. Dimensi Penerapan *Work From Home***

Gadecki et al., dalam Hyronimus (2018:250) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi dalam penerapan atau terwujudnya *Work From Home*, yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi ruang, dimana terjadi transformasi pada ruang pribadi yang sebelumnya digunakan sebagai tempat tinggal, menjadi tempat untuk mengekspresikan diri dan mewujudkan kesukaan,

serta digunakan untuk kegiatan professional di dalam ruang public.

2. Dimensi waktu, dimana terjadi tabrakan antara dua system waktu yang berbeda yaitu waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dengan system luar waktu (tugas professional), karena penggunaan ruang pribadi yang sama untuk kegiatan tersebut.
3. Dimensi peran sosial, dimana terjadi narasi tentang diri sebagai seorang pekerja dari rumah, sehingga terjadi konstan emanasi peran dan posisi teleworker.

**c. Dampak Positif dan Negative *Work From Home***

Menurut Mustajab et al., (2020:16), *Work From Home* memiliki dampak positif sebagai berikut :

1. Saat melakukan WFH, memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan social mereka, karena mereka dapat membagi waktu antara keduanya.
2. Fleksibel, karyawan merasa lebih fleksibel dalam menentukan waktu dan tempat kerja mereka saat melakukan WFH.
3. Menghemat waktu, WFH membantu karyawan menghemat waktu yang sebelumnya dihabiskan untuk pergi dan pulang ke kantor.
4. Waktu berkualitas, karyawan merasa mereka memiliki waktu yang berkualitas, karena mereka dapat menghabiskan waktu bersama keluarga mereka tanpa harus meninggalkan pekerjaan,

meskipun ada beberapa contoh Ketika mereka harus membagi perhatian mereka antara interaksi keluarga dan pekerjaan mereka.

5. Nyaman, banyak karyawan yang merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas mereka sendiri di rumah karena merasa tidak mendapatkan pengawasan langsung dari manajer seperti yang ada di kantor.

Menurut Mustajab et al., (2020:17), *Work From Home* juga memiliki dampak negative seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Multitasking, karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, sering menghadapi kesulitan dalam melakukan multitasking karena mereka harus membagi waktu antara pekerjaan, tugas rumah tangga, dan merawat anak.
2. Motivasi kerja menurun, menurunnya motivasi kerja karena persepsi bahwa rumah adalah tempat untuk beristirahat dan sulit memisahkan waktu antara bekerja dan bersantai dengan keluarga.
3. Biaya tambahan, biaya tambahan seperti tagihan listrik, internet, dan komunikasi yang ditanggung oleh karyawan sendiri.
4. Gangguan, karyawan mungkin kehilangan perhatian dan menunda-nunda pekerjaan karena gangguan, kesulitan

teknologi, dan hambatan sosial seperti masalah keluarga, koneksi internet yang lambat, dan kekurangan daya.

5. Komunikasi terbatas, terbatasnya komunikasi dengan atasan yang menyebabkan hambatan dalam koordinasi dan kolaborasi.

**d. Indikator *Work From Home***

Menurut Timsal dan Mustabsar (2017:8), terdapat indikator *Work From Home* antara lain:

1. Lingkungan kerja fleksibel

Pegawai yang bekerja dari rumah memiliki kesempatan untuk memilih bagaimana, kapan, dan di mana mereka ingin mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan mereka.

2. Gangguan stres

Gangguan stress dapat terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan atas perubahan dalam hidupnya. Hal ini dapat terjadi Ketika seseorang menghadapi masalah tau tantangan yang mengganggu aktivitas sehari-hari.

3. Kedekatan dengan keluarga

Karyawan yang bekerja dari rumah dapat memperoleh dukungan dari keluarga mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka.

#### 4. Menghemat waktu perjalanan ke kantor

Dengan bekerja dari rumah, karyawan tidak perlu menghabiskan waktu untuk perjalanan ke kantor, sehingga dapat menghemat waktu dan biaya transportasi.

#### 5. Kesehatan dan keseimbangan kerja

Dengan bekerja dari rumah, karyawan dapat menghindar dari risi terpapar Covid-19 dan menjaga Kesehatan mereka. Selain itu dengan fleksibilitas kerja yang dimiliki, karyawan mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

#### 6. Kreativitas dan Produktivitas Tinggi

Karyawan yang bekerja dari rumah dapat merasa lebih santai dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka sendiri, sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas mereka.

#### 7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor

Karyawan perlu dapat membedakan antara pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor agar dapat menjaga fokus dan produktivitas kerja.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Siswanto (2013:291), menyatakan bahwa disiplin bekerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tercatat secara

tertulis maupun yang tidak tertulis, serta memiliki kemampuan dan komitmen untuk menjalankannya dan menerima konsekuensi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Sutrisno, Edy (2021:97) menjelaskan bahwa :

“Disiplin kerja adalah sebuah instrumen yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan” Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, akan ada keuntungan yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2021:193) Disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan aspek operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula pencapaian prestasinya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam konteks perusahaan. Disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan disiplin kerja

yang baik, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu, para pimpinan perlu menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2016:339) tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:340) tujuan umum disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi baik dalam jangka waktu saat ini maupun di masa depan, dan tujuan khusus disiplin kerja adalah agar para karyawan dapat mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan tertulis maupun tidak tertulis, melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana yang ada, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku, serta karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.



### c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Penerapan disiplin terhadap karyawan harus merata. Prinsip disiplin berlaku bagi semua, tanpa pada bulu atau pilih kasih terhadap siapapun. Setiap pelanggaran akan mendapat sanksi disiplin yang sama, bahkan bagi manajer atau atasan, karena pimpinan seharusnya menjadi teladan bagi bawahannya. Menurut Mangkunegara (2015:129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu :

#### 1. Disiplin preventif

Merupakan usaha untuk memotivasi karyawan agar mereka mengikuti dan mentaato pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Lembaga.

#### 2. Disiplin korektif

Merupakan usaha untuk mendorong pegawai untuk berada dalam kerangka peraturan dan mengarahkan mereka untuk terus mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di Lembaga tersebut.

Sedangkan bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Rivai (2014:444) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif, yaitu upaya untuk memberikan sanksi kepada individu yang melakukan kesalahan.
2. Disiplin korektif, yaitu mencoba mencoba membantu karyawan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai.

3. Perspektif Hak-hak Individu, yaitu bertujuan untuk menjaga hak-hak dasar individu selama proses Tindakan disiplin.
4. Perspektif Utilitarian, yaitu memiliki fokus pada penerapan disiplin hanya jika konsekuensinya lebih positif dari pada dampak negatifnya.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2021:194) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2021:194) indikator disiplin kerja yaitu : 1) Tujuan dan kemampuan. 2) Teladan pimpinan. 3) Balas jasa. 4) Keadilan. 5) Waskat (pengawasan ketat). 6) Sanksi hukuman. 7) Ketegasan. 8) Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

##### **1. Kehadiran**

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat absennya, maka hal ini mencerminkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## 2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang selalu menjalankan tugasnya dengan teliti dan hati-hati menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun tugas pekerjaannya.

## 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai diwajibkan untuk mengikuti semua norma yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman dan aturan kerja, guna mencegah terjadinya atau menghindari insiden kecelakaan kerja.

## 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Pentingnya patuh terhadap aturan kerja ini adalah untuk memastikan suasana kerja yang nyaman dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas-tugas.

## 5. Etika kerja

Etika kerja merupakan prinsip yang berasal dari dedikasi dan ketekunan karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta lingkungan kerja yang penuh keserasian dan saling menghargai antar rekan kerja.

## 3. Kinerja karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:151), Kinerja dapat didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang

telah diberikan, serta mencapai hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan faktor-faktor seperti kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, serta sejauh mana seseorang mampu berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Jika kinerja individu meningkat, dapat diasumsikan bahwa kinerja perusahaan juga akan meningkat, karena keduanya saling terkait dan berpengaruh satu sama lain secara signifikan.

Menurut Sinambela (2016:481) Kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu aktifitas dan menjalankannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, dengan mencapai hasil yang sesuai dengan harapan

Berdasarkan pendapat sejumlah ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diukur melalui faktor-faktor seperti kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, serta sejauh mana seseorang mampu berfungsi dan berperilaku sesuai dengan

tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kasmir (2019:189) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga belas faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Keahlian dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu. Tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi lamanya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Jika seorang karyawan memiliki keahlian yang baik dalam menyelesaikan tugas, maka kemungkinan besar ia akan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan lebih cepat. Sebaliknya, jika seorang karyawan kurang memiliki keahlian dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, maka kemungkinan besar ia akan mengalami kesulitan dan hasil akhir yang kurang memuaskan. Oleh karena itu kemampuan sangat penting dalam menentukan kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas akan mendapatkan banyak manfaat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Dengan pengetahuan yang baik, karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, demikian sebaliknya. Karena pengetahuan yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerjanya.

## 3. Rancangan Kinerja

Dalam konteks kerja, rancangan atau desain kerja yang baik akan membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal ini karena rancangan kerja yang baik akan memberikan panduan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja, serta membantu dalam menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar. Sebaliknya, jika rancangan kerja tidak baik, maka dapat menyulitkan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

## 4. Kepribadian

Meskipun setiap individu memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda, di dunia kerja, karyawan diharapkan untuk menunjukkan kepribadian yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan lancar. Karyawan yang memiliki karakter yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman karena

mereka memiliki tingkat toleransi yang tinggi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kriteria dan kepribadian seseorang dapat mempengaruhi kinerja mereka di lingkungan kerja.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Ketika karyawan diberikan motivasi oleh perusahaan, maka dia akan merasa lebih termotivasi dan semangat menjalankan tugasnya, karena merasa diapresiasi atas kerja kerasnya.

#### 6. Kepemimpinan

Jika seorang pemimpin memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, maka dia akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif di perusahaan. Kepribadian pemimpin juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seorang pemimpin yang tegas, bersahabat dan ramah terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terbuka untuk berkomunikasi tentang pekerjaan. Tipe pemimpin ini akan disukai oleh karyawan karena mereka tidak merasa terintimidasi. Sebaliknya, pemimpin yang tidak peduli dan acuh terhadap karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, dan terbebani dalam berinteraksi dan beraktivitas Bersama. Oleh

karena itu, kemampuan kepemimpinan seseorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja para karyawan.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara dan perilaku seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya. Keterampilan, sifat, dan cara berinteraksi seseorang mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Penting bagi seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang mengatur perilaku karyawan dan menentukan hal-hal yang harus dipatuhi. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap norma-norma tersebut akan mempengaruhi kinerja individu atau kelompok di perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi, maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepatuhan karyawan, maka kinerja perusahaan tersebut akan menurun.

#### 9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai perasaan yang memadai dan memuaskan terhadap pekerjaan yang telah selesai



dilakukan. Jika seseorang karyawan merasa sangat senang saat melaksanakan tugas, mereka cenderung merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. karenanya, kepuasan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja mereka.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup situasi tempat bekerja, termasuk fasilitas, sarana, dan prasarana, serta ikatan dengan rekan kerja. Kondisi yang nyaman dilingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja seluruh karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, individu dapat berperan penting, seperti menjalin hubungan kerja sesama karyawan yang dapat memicuterciptanya lingkungan kerja yang positif.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang ditunjukkan dengan terus bekerja dan membela perusahaan tersebut. Salah satu bentuk loyalitas karyawan adalah rasa sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, bahkan dalam situasi yang kurang kondusif di perusahaan.

#### 12. Komitmen

Komitmen merupakan salah satu bentuk loyalitas karyawan, yang meliputi kesetiaan dan kepatuhan karyawan pada

perusahaan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang patuh terhadap semua peraturan dan kesepakatan yang telah disepakati akan memicu kinerja yang baik, dan mereka akan merasa bersalah jika tidak dapat memenuhi komitmen tersebut.

### 13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran atau Tindakan individu yang mengikuti aturan dan norma social yang berlaku di sebuah organisasi. Oleh karena itu, disiplin dianggap sebagai hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan juga berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh pada peraturan yang berlaku sehingga proses kerja dapat berjalan dengan lancar dan teratur. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin besar kemungkinan untuk mencapai kinerja yang baik.

#### c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:196), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Membantu perencanaan karir karyawan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.
2. Meningkatkan kualitas kerja dengan mengidentifikasi kelemahan dan melakukan perbaikan

3. Membantu dalam pengambilan keputusan karyawan, dimana karyawan yang tidak mampu menempati posisi saat ini dipindahkan ke unit atau bagian yang lebih sesuai
4. Menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan melakukan penilaian kinerja
5. Penyesuaian kompensasi untuk karyawan yang memiliki peningkatan kinerja
6. Membantu inventaris kompetensi karyawan untuk keperluan pengembangan dan perekrutan
7. Membangun kesempatan kerja yang adil dengan memberikan balas jasa yang sesuai bagi karyawan yang berkinerja baik
8. Meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan melalui umpan balik atas hasil penilaian kinerja
9. Membentuk budaya kerja yang menghargai kualitas kerja
10. Menjadi dasar penerapan sanksi jika karyawan tidak memenuhi kualitas kerja yang diharapkan

**d. Indikator Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2014) standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Kasmir (2016:208) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas pekerjaan hasil dari suatu proses yang telah dilakukan.

2. Kuantitas (jumlah)

Jumlah tugas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan tertentu.

3. Waktu (jangka waktu)

Lama waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Penekanan Biaya

Perlu dipertimbangkan biaya yang akan dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sebelum aktivitas tersebut dilaksanakan.

5. Pengawasan

Setiap jenis pekerjaan membutuhkan pengawasan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan Kerjasama dan hubungan yang harmonis antar karyawan/pemimpin.

Sedangkan menurut Robbins (2016:260) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kinerja dapat diukur melalui pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan sejauh mana tugas dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kinerja dapat diukur melalui jumlah output yang dihasilkan, baik dalam satuan unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Kinerja dapat diukur melalui sejauh mana aktivitas dapat diselesaikan tepat waktu dan diintegrasikan dengan hasil output, serta memaksimalkan penggunaan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas diukur dengan memanfaatkan sumber daya organisasi (tenaga kerja, dana, teknologi, bahan baku) secara maksimal untuk meningkatkan hasil setiap unit pengguna sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merujuk pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri dengan komitmen kerja yang kuat terhadap organisasi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang yang ada kaitannya dengan pengaruh *Work From Home*, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian itu adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ibriati Kartika Alimmudin (YUME: Journal of Management Vol. 04 No. 02 2021 Hal. 323-332) ISSN : <u>2614-851X</u> DOI : <u>10.37531/yume.vxi</u> <u>x.333</u>	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19, Studi Kasus Pada Bank BTN	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work From Home</i> (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Lilis Sulastri (Jurnal Ilmian Nasioanl Vol. 03 No. 03 2021 Hal. 20-26) ISSN : <u>2774-230X</u> DOI : <u>https://doi.org/10.54783/jin.v3i3.455</u>	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19	Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH berpengaruh signifikan secara statistic terhadap variabel kinerja karyawan
3	Ricardo Manarintar Simarmata (Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora Vol. 02 No. 01 2020) ISSN : <u>2686-5661</u> DOI : <u>https://jurnalintelekt</u>	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon	Regresi Linear Berganda.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Work From Home</i> secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap

	<a href="http://iva.com/index.php/jurnal/article/view/265">iva.com/index.php/jurnal/article/view/265</a>			produktivitas dosen.
4	Hendri Prasetyo dan Lia Vidiawati (Jurnal Perkusi Vol. 2 No. 1 Januar 2022) ISSN : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17637">2776-1568</a> DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17637">http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17637</a>	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia.
5	Eko Sudarso (Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol. 1 No. 2 2022) ISSN : <a href="http://openjurnal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index">2830-7747</a> DOI : <a href="http://openjurnal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index">http://openjurnal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index</a>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang <i>Factory</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang <i>Factory</i>
6	Angga Pratama (Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 03 No. 02, Juli 2020 Hal. 12-24) ISSN : 2621-797X DOI : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293">http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293</a>	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ira Yusnita Ali and Rusdiana Simamora (Jurnal manajemen dan bisnis Vol. 06 No. 01 April 2022 Hal 124-135) ISSN : <a href="http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293">2655-8327</a>	Effect Of Work Discipline and Work Motivation On Employee Performance	Multiple Linear Regression.	The result of research and discussion that have been described previously. Is is concluded that work discipline and work

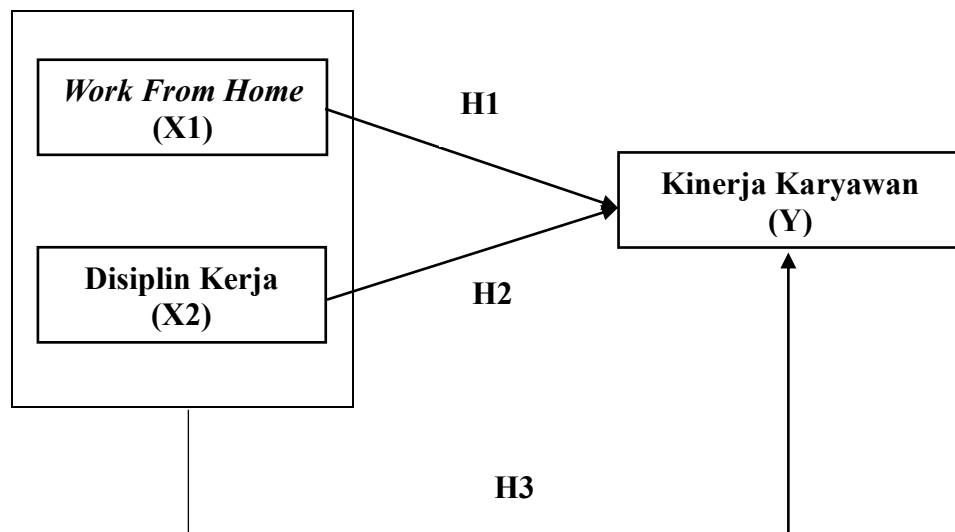
	DOI : <a href="#">10.36555/almana.v6i1.1785</a>			motivation have a Significant impact on the performance employee at PT. Samawood Utama Works Industries.
8	Azis Hakim and Iwan Kurniawan Subagja (Journal Of Economi, Finance, and Managemen Studies Vol. 04 Page. 759-765 June 2021) ISSN : <a href="#">2644-0504</a> DOI : <a href="#">10.4719/jefms/v4-i6-11</a>	Influence of <i>Work From Home</i> Policies and Performance Alloweace on Employee Performance at The Directorate General of Administration Of the Ministry of Home Affair Indonesia	Regression analysis.	The research result found that the <i>Work From Home</i> policy variabel and performance allowance together have a positive, strong and significant effect on employee performance.
9	Fatmawati Fransiska Br Munte, Theresia Pradiani, dan Fathorrahman (Jurnal Indonesia Sosial Sains Vol. 04 No. 01 Januari 2023) ISSN : <a href="#">2723-6595</a> DOI : <a href="https://doi.org/10.59141/jiss.v4i01.771">https://doi.org/10.59141/jiss.v4i01.771</a>	Analisi Pengaruh <i>Work From Home</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi pada karyawan bagian Administrasi PT. Asta Ilmu Jakarta	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Dwi Meli Noviani (Jurnal Syntax Admiration Vol. 02 No. 11 Januari 2021) ISSN : <a href="#">2722-5356</a> DOI:	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa <i>Work</i>	Regrsi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel work life balance



	<a href="https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341">https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341</a>	<i>From Home</i> Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu	dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu
--	---	---	---

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini :



**Gambar 1**

### **Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

X1 = *Work From Home*

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

- H1 = Pengaruh X1 secara parsial terhadap Y
- H2 = Pengaruh X2 secara parsial terhadap Y
- H3 = Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:105) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian diungkapkan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Bersumberkan kajian teori serta kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka bisa dirumuskan hipotesis antara lain :

1. Terdapat Pengaruh *Work From Home* Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ashal (2020) *Work From Home* adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang dilakukan di kantor dari rumah. Jadi karyawan tidak perlu datang ke kator tatap muka dengan pekerja lainnya.

Kelvyn, Christper Khomali, Hosse Fernando, Ellwan Edi Wei, dan Veri Hartanto (2021) penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam” menjelaskan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan *Work From Home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dewi E.M. Sormin, Ronatio Afriani Lumban Tobing, dan Feni Krisna Marpaung (2021) penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work From Home*, Stres Kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di

badan penelitian dan pengembangan kota medan selama pandemic Covid-19” menjelaskan bahwa *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa jika *Work From Home* memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja, yang artinya WFH dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, atau hasil kerja secara keseluruhan. Pengaruh positif signifikan ini menunjukkan bahwa WFH dapat menjadi faktor kontribusi terhadap hasil kerja yang baik.

**H1 : Terdapat pengaruh *Work From Home* secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:334) Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai.

Menurut Bambang Siswanto (2019) penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti, setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Yuli Aniasari dan Retno Wulansari (2021) penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo” menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja yang lebih baik.

**H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

3. Terdapat pengaruh *Work Frome Home* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fathur Rohman (2022) penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work From Home* dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan, serta didukung pula disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura.

Hal ini menunjukkan bahwa jika bekerja dari rumah memiliki dampak merugikan bagi karyawan, itu akan menurunkan kinerja karyawan, dan juga sebaliknya jika WFH memiliki dampak menguntungkan bagi karyawan, itu akan meningkatkan kinerja

karyawan, begitu juga jika disiplin kerja tinggi maka kinerja juga akan dilakukan secara optimal.

**H3 : Terdapat Pengaruh *Work From Home* dan Disiplin Kerja  
Secara simultan terhadap kinerja karyawan**