

**PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ANTARA
WORK FROM OFFICE (WFO) DENGAN
WORK FROM HOME (WFH)
DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA
TAHUN 2022**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

Fakhrur Razi

NIM. 17102040058

Pembimbing :

Dr. Hj. Mikhriani, M.M

NIP. 19640512 200003 2 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1644/Un.02/DD/PP.00.9/10/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ANTARA WORK FORM OFFICE (WFO)
DENGAN WORK FROM HOME (WFH) DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA TAHUN 2022

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAKHRUR RAZI
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040058
Telah diujikan pada : Kamis, 29 September 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 634e2e31e7847



Penguji I

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 634e087309e03



Penguji II

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 634d61a16ebbf



Yogyakarta, 29 September 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marlumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 634f5e8faf673



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FALKUTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856
Yogyakarta 5528, e-mail: fd@uinsuka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yogyakarta, 25 Agustus 2022

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk , dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Fakhrur Razi
NIM : 17102040058
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Pegawai Antara *Work From Office* (WFO) dengan *Work From Home* (WFH) di Kementerian Agama Kota Yogyakarta Tahun 2022

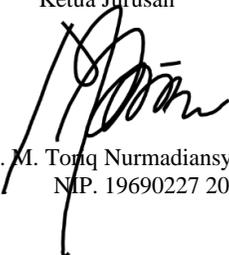
sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 25 Agustus 2022

Ketua Jurusan



H. M. Tonq Nurmadiansyah, S.Ag, M.si
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing



Dr. Hj. Mikhrani, M.M.
NIP. 19640512 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang berdanda tangan di bawah ini:

Nama : Fakhrrur Razi
NIM : 17102040058
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Alamat : Cuklingkak, RT/RW. 001/001, Desa Arung Ayam, Kec. Serasan Timur,
Kab. Natuna, Prov. Kepulauan Riau
No. HP : 081393132121

Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Pegawai Antara *Work From Office* (WFO)
dengan *Work From Home* (WFH) di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan adalah benar-benar asli/karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan kepada saya.

Demikian surat ini saya tulis dengan sebenar-benarnya

Yogyakarta, 18 Agustus 2022



Fakhrrur Razi
NIM. 17102040058

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Keilmuan dan Pengetahuan

Almamaterku

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

(Q.S At-Taubah 9:105)¹

¹ Al-Quran, 9:105, quran.kemenag.co.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur kepada Allah, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran kepada saya selaku peneliti. Salawat beserta salam senantiasa terucapkan kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian/skripsi yang berjudul “Perbedaan Kinerja Pegawai Antara *Work From Office* dengan *Work From Home* di Kementerian Agama Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Proses menyelesaikan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tuaku, Ibu Hj. Salfia dan Bapak H. Burhan yang senantiasa berdo'a, memberikan beasiswa, memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
2. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Prof. Dr. H. Marhumah, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si, selaku Kepala Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga.
5. Dr. Hj. Mikhriani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah membimbing, meluangkan waktu hingga penulisan skripsi ini selesai.
6. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan pengarahan dan naasehat selama masa perkuliahan.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Dakwah dan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah mendidik, mengajar, dan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Kementerian Agama Kota Yogyakarta, yang telah mengizinkan dan membantu untuk melaksanakan penelitian terhadap kinerja pegawai di Kemneterian Agama Kota Yogyakarta.
9. Fathur Rizqi serta keluarga, Khairul Bariyah serta keluarga, yang selalu mengingatkan dan memberikan dukungan agar untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman Meelathera 2017, Manajemen Dakwah 2017 yang selalu bertukar ilmu pengetahuan, informasi.

11. Teman-teman SUKA TV, yang telah berproses bersama meningkatkan soft skill dan kemampuan berorganisasi.
12. Kawan-kawan Asrama Pelajar Mahasiswa Prov. Kep, Riau, kawan-kawan IPMKR-Yogyakarta, kawan-kawan IPMKN-Yogyakarta/Natuna, yang telah menjalin relasi keluarga diperantauan, serta proses berorganisasi.
13. Kawan-kawan KKN 102 Bahari Kepri yang telah membantu KKN dan motivasi untuk penyelesaian skripsi.
14. Warga Nitikan, Kel. Sorosutan, Kec. Umbulharjo yang telah membantu peneliti di dalam lingkungan warga masyarakat.
15. Pihak- pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan oleh peneliti satu-persatu yang sudah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Demikian dengan terselesaikan skripsi ini peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaiki dimasa mendatang.

Yogyakarta, 18 Agustus 2022

Peneliti

ABSTRAK

Fakhrur Razi. 17102040058. *Perbedaan Kinerja Pegawai Antara Work From Office (WFO) dengan Work From Home (WFH) di Kementerian Agama Kota Yogyakarta*. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pandemi Covid-19 menyebabkan krisis di bidang kesehatan yang dan merambat ke bidang lainnya di tahun 2020. Pada bidang industri dan pekejaan juga terkena imbas, demi mengurangi angka infeksi covid-19, Pemerintah Indonesia menegluarkan aturan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada tahun 2021, yang juga diharuskan terjadinya skema WFH atau Bekerja Dari Rumah, perubahan pola dan lingkungan kerja yang sebelumnya WFO atau bekerja di kantor, menjadi WFH atau bekerja di rumah, membuat permasalahan dalam pekerjaan terjadi seperti distraksi saat bekerja di rumah, adapatasi teknologi, kurangnya pengawasan dari atasan atau rekan kerja. Dengan adanya perbedaan dan permasalahan tersebut dimungkinkan juga terjadi perbedaan kinerja pegawai. Hal ini juga bisa terjadi pada pegawai kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang juga menjalankan WFH yang sudah terbiasa bekerja di kantor, namun pada saat pandemi diharuskan bekerja dari rumah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai antara WFO dengan WFH di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-komparatif. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah kinerja pegawai (saat WFO dan WFH), dan subjek penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta, dengan populasi sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* dikarenakan semua pegawai pernah melaksanakan WFH sebagai kualifikasi untuk dijadikan sumber data, sampel yang diambil sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data

dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Selain itu, untuk melengkapi data juga digunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan terdapat perbedaan kinerja pegawai antara *Work From Office* dengan *Work From Home* di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Dengan persentase 41 pegawai atau 58,5% mengalami penurunan kinerja, 13 pegawai atau 18,5% memiliki kinerja yang sama, dan 16 pegawai atau 23% mengalami kenaikan kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, *Work From Office* (WFO), *Work From Home* (WFH), Kementerian Agama Kota Yogyakarta



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka	7
E. Kerangka Teori.....	13
F. Kerangka Pemikiran	31
G. Hipotesis	32
H. Sistematika Pembahasan	33

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis Analisis Penelitian	35
B. Definisi Konseptual	35

C. Definisi Operasional	36
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian	42
G. Validitas dan Reliabilitas.....	43
H. Analisis Data	45
BAB III GAMBARAN UMUM KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA, SKEMA WORK FROM OFFICE DAN WORK FROM HOME	
A. Gambaran Umum Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	48
B. Skema <i>Work From Office</i>	56
C. Skema <i>Work From Home</i>	58
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Persiapan.....	63
B. Pelaksanaan Uji Coba.....	65
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
D. Analisis Data Deskriptif Responden.....	68
E. Hasil Uji Asumsi	72
F. Hasil Uji Hipotesis	73
G. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kisi-Kisi Angket Variabel Kinerja Karyawan saat WFO	42
Tabel 2.2 Kisi-Kisi Angket Variabel Kinerja Karyawan saat WFH	43
Tabel 3.1 Jadwal/Waktu Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta	57
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	66
Tabel 4.2 Kesimpulan Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	68
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Wilcoxon untuk Perubahan Kinerja Pegawai.....	74

Tabel 4. 9 Perubahan Kinerja Berdasarkan Rata-Rata Nilai
Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota
Yogyakarta..... 75

Tabel 4.10 Hasil Uji Wilcoxon..... 76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skema Kerangka Pemikiran	31
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	54
Gambar 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	69
Gambar 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia.....	70
Gambar 4.3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan...	71
Gambar 4.4 Perubahan Kinerja Berdasarkan Jumlah Pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta.....	75
Gambar 4.5 Perubahan Kinerja Berdasarkan Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semenjak terjadinya pandemi Covid-19 pada awal tahun 2020 terjadi. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*). Dan dari awal tahun 2020 hingga sekarang dunia terkhusus Indonesia masih belum lepas dari pandemi Covid-19. Banyak masalah yang telah terjadi dua tahun terakhir ini, utamanya di bidang kesehatan yang juga berimbas kepada bidang ekonomi.

Untuk mencegah semakin meluasnya penyebaran virus corona tersebut, Pemerintah membuat suatu kebijakan yakni Pemberlakuan Pengetatan Kegiatan Masyarakat (PPKM) merupakan salah satu

bentuk kebijakan dalam menanggulangi pandemi Covid-19. PPKM yang terbentuk akibat lonjakan kasus positif Covid-19, pada tanggal 14-15 Juli 2021 terdapat 56.757 kasus positif baru.² Kebijakan PPKM terus dikoreksi dan diperpanjang pada setiap minggunya, PPKM juga mengatur tentang skema *Work From Home*. Peraturan PPKM yang terbit melalui Instruksi Mendagri, mengatur WFH pada masing-masing level PPKM dan pada masing-masing sektor yang dibagi menjadi non-esensial, esensial, dan kritikal.³

Berdasarkan "Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha" oleh Badan Pusat Statistik yang dilakukan keada 34.559 responden pada 10-26 Juli 2020 dengan cakupan semua lapangan usaha kecuali pemerintahan, aktivitas rumah tangga, dan badan internasional. Dengan cara pengumpulan data berupa *Computer Assisted Based and Self Interviewing (CASWI)* atau Survei Daring (*online*). Data pertama mengenai operasional perusahaan menunjukkan 8,76% berhenti beroperasi; 5,45% beroperasi dengan *Work From Home*

² JHU CSSE COVID-19 DATA. Diakses pada pukul 09.50 WIB, 15 Oktober 2021.

³ Lihat Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 42 Tahun 2021

(*WFH/remote/teleworking*) untuk sebagian pegawai; 2,05 % beroperasi dengan *Work From Home (WFH/remote/teleworking)* untuk seluruh pegawai; 24,31% beroperasi dengan pengurangan kapasitas (jam kerja, mesin dan tenaga kerja); 0,49% beroperasi bahkan melebihi kapasitas sebelum covid-19; dan 58,95% masih beroperasi seperti biasa. Sekitar 77 dari 100 perusahaan di sektor pengadaan air dan pengelolaan limbah; pertanian, peternakan, dan peternakan; serta real estat masih beroperasi seperti biasa.⁴

Menurut survei Work Trend Index 2021 yang bertajuk "*The Next Great Distruption Is Hybrid Work-Are We Ready ?*". Sebanyak 83% pekerja Indonesia menginginkan adanya opsi bekerja jarak jauh yang fleksibel. Lebih tinggi dari rata-rata global di angka 73%. Hasil survei ini juga menunjukkan sekitar 72% pemimpin bisnis di Indonesia untuk mendesain ulang kantor yang mendukung model kerja hibrida, lebih

⁴Badan Pusat Statistik, "Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha".Diakses pada pukul 09.37 WIB, 17 Oktober 2020.

tinggi dari rata-rata global di angka 66%.⁵ Dari survei-survei tersebut dapat dikatakan bawasanya WFH mengalami peningkatan, yang sebelumnya ditahun 2020 hanya sedikit perusahaan atau lembaga yang menerapkannya, tapi di tahun 2021 meningkat secara kuantitas perusahaan atau lembaga yang menrapkannya, faktor utama peningkatan tentu lonjakan kasus positif Covid-19

Pemberlakuan WFH menyebabkan sebagian besar aktivitas dilakukan melalui online, tidak terkecuali proses belajar mengajar. Kondisi demikian menimbulkan kebosanan dan kejenuhan sehingga menimbulkan stres akademik.⁶ Pelaksanaan WFH juga memiliki masalah pada kendala dalam teknologi seperti gangguan jaringan dan internet. Kemudian hubungan sosial antar karyawan atau karyawan kepada atasan karena terkadang sulit untuk berkordinasi, hal ini menyebabkan hilangnya motivasi kerja, karena suasana kerja yang berbeda, atasan tidak bisa

⁵ economy.okezone.com, “Survei Membuktitikan, 73% Pekerja di Indonesia Ingin WFH”. Diakses pada pukul 09.50 WIB 29 Oktober 2021.

⁶Mikhriani, *Manajemen Stres pada Masa Pandemi Covid-19, Covid-19 dan Transformasi Keberagaman*, Serial Buku Bunga Rampai ed. 3, cet. 1, D.I. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2020, hlm. 73.

memantau secara langsung, dan seolah-olah beban kerja diberikan pada karyawan yang sedang berdinamis di kantor saja.⁷

Dalam masa PPKM tersebut, sebagai salah satu instansi pemerintah, tentunya Kantor Kemenag Kota Yogyakarta juga menerapkan WFH bagi pekerjanya. Berdasarkan hasil observasi sebelumnya Kemenag Kota Yogyakarta mempunyai skema pembagian WFH dengan aturan yakni 25% WFO dan 75% WFH pada PPKM level 4, 50% WFO dan 50% WFH pada PPKM level 3, 75% WFO dan 25% WFH pada level 2, dan 100% WFO pada level 1, serta tetap melaksanakan protokol kesehatan.⁸

Dalam menjalankan skema di atas tentunya dengan cara kerja yang berbeda, menuntut kinerja pegawai yang berbeda pula antara WFO dan WFH. Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, entah aktivitas tersebut adalah latihan intensif atau

⁷ Rezeky Ana Ashal, "Pengaruh Work From Home Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan", *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 4, No. 2, 2020, hlm. 236-237.

⁸Wawancara dengan Zainuddin Ahmad, Bdg kepegawaian Kementerian Agama Kota Yogyakarta, Yogyakarta 1 April 2022.

melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktifitas tersebut.⁹

Dengan adanya perbedaan skema antara bekerja di kantor dengan bekerja dari rumah, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah perbedaan skema tersebut juga menghasilkan perbedaan pada variabel lainya, dalam penelitian ini variabel yang dibahas adalah kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta, dimana instansi ini telah melaksanakan kedua skema bekerja baik dari kantor maupun dari rumah, yang sesuai dijadikan sebagai subjek penelitian atau populasi/dan sampel untuk mengumpulkan data.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta pada saat *Work From Office* (WFO) dengan *Work From Home* (WFH)?

⁹ Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, *Manjemen*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 168.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai Kemenag Kota Yogyakarta pada saat *Work From Office* dengan *Work From Home*

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan literasi dan kepustakaan, khususnya dalam bidang manajemen dan organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini akan memperluas wawasan dan informasi kepada pembaca mengenai kinerja dan *Work From Home*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan/gambaran dalam melaksanakan *Work From Home* sehingga tetap bisa memaksimalkan kinerja pegawai/karyawan.

D. Kajian Pustaka

Dari sekian banyak penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat sebagian penelitian yang terkait (mempunyai relevansi) dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Mengenai topik “kinerja dan

lingkungan kerja (WFO atau WFH)”. Adapun beberapa penelitian yang peneliti ambil sebagai kajian pustaka adalah sebagai berikut :

Penelitian pertama dari Nopriansyah Tantomi, skripsi tahun 2022. Judul skripsi ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa New Normal (Studi Kasus pada Bank BSI KCP Kayu Agung dan Bank BSI KC Palembang Demang)”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil uji statistik dari penelitian ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa new normal.¹⁰

Penelitian kedua oleh Ruhul Madania, skripsi tahun 2022. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa”. Metode penelitian ini adalah

¹⁰ Nopriansyah Tantomi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa New Normal (Studi Kasus pada Bank BSI KCP Kayu Agung dan Bank BSI KC Palembang Demang)*: Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022), hlm. xxii.

kuantitatif survei. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa dengan nilai $t_{hitung} 14,776 > t_{tabel} 2,84$ dan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$.¹¹

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Icha Dwi Puspitasari, berbentuk skripsi tahun 2021. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19, Studi Kasus PT. Jamkrindo”. Metode dari penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan responden 26 karyawan PT. Jamkrindo yang pernah melaksanakan *Work From Home* (WFH) dan dianalisis menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang berpengaruh antara *Work From Home* (WFH) dengan kinerja karyawan PT. Jamkrindo.¹²

¹¹ Ruhul Madania, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa*: Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022), hlm. xvii.

¹² Icha Dwi Puspitasari, *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19* : Skripsi, Studi Kasus

Penelitian keempat, oleh Nur Khusnul Khotimah dalam Tesis tahun 2021. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Work-Life Balance* (WLB) di Masa Covid-19”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis *path*, dengan sampel 75 responden dari 297 populasi di Yayasan Sekolah Islam Athirah Makasar. Hasil dari penelitian ini adalah *Work From Home* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel *Work-Life Balance*.¹³

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Lilis Sulastri, dalam jurnalnya tahun 2021. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan

PT. Jamkrindo, (Surakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021), hlm 1.

¹³ Nur Khusnul Khotimah, *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) di Masa Covid-19*, Tesis, (Makassar : Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, 2021), hlm. ix.

113 sampel di PT. Sakti Mandiri Gifari Makasar. Hasil dari Penelitian ini adalah, *Work From Home* (WFH) memiliki keterkaitan yang tinggi dengan kinerja karyawan ($t = 4,757$) dan memiliki hubungan yang tinggi secara statistik pengaruh yang signifikan ($p = 0,000$). Akibatnya, dalam analisis ini, kami menerima H_a dan menolak H_0 , yang menunjukkan bahwa variabel WFH (X) berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan (Y).¹⁴

Penelitian keenam adalah penelitian dari Ibriati Kartika Alimuddin, pada jurnalnya tahun 2021. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19, Studi Kasus pada Bank BTN”. Metode Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan variable bebas “*Work From Home* (WFH)” atau X_1 “berpengaruh terhadap” variable “Kinerja” pegawai Bank BTN Cabang Makassar. dengan melihat Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa WFH

¹⁴ Lilis Sulastri, “Pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3, No. 3, 2021, hlm 20.

berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja.¹⁵

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Kelvyn dkk, dalam jurnal tahun 2021, judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan di Batam”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan 150 responden. Hasil dari penelitian ini adalah *Work From Home* (WFH) berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang selanjutnya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan/kinerja karyawan di Batam.¹⁶

Penelitian kedelapan yakni penelitian dari Mila Karmila dan Sartibi Bin Hasyim, pada jurnal tahun 2017, Penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut”. Penelitian ini menggunakan

¹⁵ Ibriati Kartika Alimuddin, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19, Studi Kasus pada Bank BTN”, *YUME : Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, 2021, hlm 323.

¹⁶ Kelvyn, dkk, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan di Batam”, *SAINS : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2021, hlm 144-159.

metode kuantitatif, dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manajemen perkantoran terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut.¹⁷

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Teoritik Tentang Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun bukan hanya sekedar hasil pekerjaan atau prestasi, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.¹⁸ Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah hasil keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi

¹⁷Mila Karmila dan Sartibi Bin Hasyim, "Pengaruh Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut" *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 7. No. 2. 2017. hlm. 1.

¹⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7.

dalam waktu tertentu.¹⁹ Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁰ Kinerja bisa diartikan adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.²¹ Dari berbagai pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang dinilai dari proses kerja dan hasil kerja dengan standar atau kriteria tertentu berdasarkan tujuan, baik dari tujuan karyawan maupun tujuan organisasi.

b. Dimensi kinerja

¹⁹ Wirawan, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 5.

²⁰ Amstrong dan Baron, *Perfect Management*, (London: Institut of Personal and Development, 1998), hlm. 15.

²¹ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: ASWAJA, 2013), hlm. 331.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Benardin ada 6 hal yaitu²² :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti unit, serta jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat

²² Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Indeks, 2006) hlm, .

menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain dan pengawasan.

6) Komitmen kerja, adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Tinjauan Teoritik Tentang *Work From Office* (WFO)

a. Pemahaman dasar perkantoran

Kantor dapat diartikan tempat bekerja baik berbentuk balai, gedung, rumah, ruang untuk mengurus suatu pekerjaan organisasi/lembaga/perusahaan. Organisasi perkantoran adalah suatu kolektivitas orang yang ada di lingkungan kantor, dimana aktivitas yang dilakukannya didesain secara sadar, terkoordinasi, serta diatur oleh para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.²³ Jika melihat dari pekerjaannya, pekerjaan kantor dapat diartikan sebagai kegiatan yang ada di lingkungan perkantoran

²³ Doni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 61.

atau kegiatan tata usaha kantor. Tata usaha merupakan segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam setiap organisasi.²⁴ Membahas kantor juga tidak terlepas dari ergonomi, ergonomi merupakan studi gerakan yang efektif dan efisien untuk menyetarakan kemampuan tubuh manusia, pekerjaan, dan lingkungan kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih optimal. Pendekatan ergonomi juga dapat digunakan untuk perancangan tata ruang kantor, yaitu dengan menciptakan terjadinya keserasian antara pegawai dengan sistem kerja atau dapat dikatakan bahwa sistem kerja harus menjadikan pegawai dapat bekerja dengan nyaman.²⁵

b. Kegiatan Perkantoran

²⁴ Ibid, hlm. 47.

²⁵ Ibid, hlm 113

Berikut kegiatan yang diadakan dalam perkantoran:²⁶

1) Mengelola data dan informasi kantor

Yang pertama adalah mengelola catatan kantor dan laporan, catatan kantor adalah laporan tertulis mengenai fakta-fakta atau kejadian untuk disimpan, dengan demikian catatan kantor bisa disebut sebagai data dan digunakan pada tiap fase kegiatan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Catatan kantor dapat berupa catatan mengenai personalia, produksi, inventaris, penjualan dan finansial.

Kedua adalah sumber data dan informasi kantor berasal dari hasil kegiatan korespondensi, yaitu surat. Korespondensi merupakan kegiatan yang menghabiskan 75% dari seluruh kegiatan kantor, akan selalu surat masuk dan keluar. Surat dimasa modern tidak mesti berbentuk lembaran kertas, tetapi juga yang dikirim melalui

²⁶ Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jakarta: Penaku, 2008), hlm. 87-168

jaringan komputer. Surat-surat tersebut harus segera diolah agar tidak menumpuk yang semakin lama menjadi sulit ditangani.

Ketiga adalah formulir, formulir dapat diartikan sebagai lembaran kartu/kertas lepas berukuran tertentu yang telah disiapkan sebelumnya secara tercetak dengan uraian-uraian, kolom-kolom, garisgaris, dan ruang untuk menghimpun, mencatat, atau menyampaikan informasi yang diperlukan.

Hal lain yang perlu di kelola adalah daur hidup data kantor, setiap data dan informasi selalu mengalami proses, hal tersebut berlaku juga pada data kantor. Setiap tahap memiliki prosedur dan metode masing-masing. Daur tersebut dimulai dari penciptaan, penggunaan, penyimpanan, temu kembali, dan pemusnahan.

2) Mengelola peralatan dan perlengkapan pengolahan data

Perlengkapan dalam pengolahan data secara langsung menentukan keberhasilan manajemen kearsipan. Perlengkapan yang tepat, baik dalam bahan

dasar, bentuk dan model, ukuran, serta harga perlu disesuaikan dengan metode dan sistem penyimpanan yang dipergunakan oleh kantor

3) Mengelola automasi perkantoran

Pemakaian teknologi dalam perkantoran ditujukan untuk mengatasi masalah penanganan pekerjaan yang berkaitan dengan pengolahan dan penyimpanan informasi. Sarana teknologi yang digunakan adalah berupa seperangkat komputer dan perangkat lunak (software).

Proses ke arah pekerjaan dengan menggunakan komputer disebut dengan istilah automasi perkantoran

4) Mengelola kendali perkantoran

Keseluruhan aktivitaas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, dan mengendalikan segenap kegiatan agar berlansung sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Dengan demikian manfaat pengawasan adalah menumukan dan membetulkan kesalahan, serta mencegah terjadinya kekeliruan atau penyimpangan.

5) Mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama

Hal yang menjadi fokus dalam mengelola sumber daya manusia antara lain: pertama adalah kerja sama dalam tim dan kepemimpinan. Modal sosial adalah hubungan sosial dalam bentuk jaringan hubungan antar pribadi yang kuat dan bersilangan, yang berkembang perlahan-lahan sebagai landasan untuk saling percaya, kerja sama, dan tindakan kolektif dari sebuah komunitas. Kepemimpinan yaitu proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam membangun kerja sama, fungsi pengarahan erat kaitannya dengan kepemimpinan, aspek-aspek kepemimpinan adalah suatu motivasi.

Kedua yakni budaya organisasi, budaya organisasi didefinisikan dalam banyak bentuk, bisa diartikan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun

kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, dan dapat diartikan sebagai cara melakukan pekerjaan di dalam organisasi.

Ketiga adalah komunikasi, kantor merupakan pusat jaringan komunikasi suatu organisasi, komunikasi bisa terjadi dalam organisasi itu sendiri atau antara organisasi dengan masyarakat luar. Komunikasi pada prinsipnya berfokus pada mengirim dan menerima informasi dengan segala macam bentuknya. Informasi adalah pusat dari segala aspek seluruh kegiatan organisasi, mencakup perencanaan, pengawasan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, memotivasi, negosiasi, wawancara, membeli, menjual, dan masih banyak lainnya. Komunikasi yang baik adalah kunci bagi keefektifan manajemen. Salah satu komunikasi lisan di kantor adalah dalam bentuk rapat.

Kelima adalah hubungan masyarakat atau dikenal dengan humas dengan ranah komunikasi eksternal kantor. Hubungan masyarakat yang biasa disebut

PR atau *Public Relations*, merupakan salah satu faktor penting didalam organisasi baik profit maupun nirlaba. Humas tidak hanya dibutuhkan untuk membangun citra dan hubungan dengan pihak eksternal, tapi juga penting bagi hubungan internal organisasi.

Keenam adalah konflik, konflik didefinisikan sebagai perilaku anggota organisasi yang berbeda dengan anggota lainnya. Konflik juga didefinisikan interaksi dengan sikap menghambat, memaksa, atau merugikan, dan disikapi dengan bertahan atau membalas dendam terhadap sikap-sikap tersebut. Pandangan tradisional menganggap konflik adalah hal buruk yang harus dihindari, pada padangan modern konflik sebagai indikator perubahan.

6) Mengelola gedung dan perlengkapan kantor

Dalam mengelola gedung dan perlengkapan kantor perlu diperhatikan adalah tata ruang, atribut dan simbol, serta faktor lingkungan. Tata ruang perkantoran adalah penyusunan perabotan dan

perlengkapan pada luas lantai yang tersedia atau bisa diartikan sebagai penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dan suatu ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Atribut dan simbol dapat berupa seragam, logo, warna, dll yang diunakan oleh kantor yang melambangkan organisasinya. Dalam membangun gedung juga diperhatikan lingkungan sekitar, aksesibilitas, sistem sanitasi, keaman dari bencana, dan lain sebagainya.

3. Tinjauan Teoritik Tentang *Work From Home* (WFH)

a. Pemahaman dasar bekerja dari rumah

Banyak istilah yang digunakan untuk pekerjaan yang dilakukan melalui jarak jauh, istilah awal yang digunakan yakni “*electronic work*” yang terdengar kuno sekarang. Istilah ini berkembang seiring waktu menjadi “*telecommuting*”, berasal dari konsep yang dikemukakan oleh Jack Niles pada tahun 1973, istilah ini muncul dikaitkan dengan para

penglaju dari rumah ke kantor yang terimbas kemacetan. Kemudian menjadi “*flexywork*” yang lebih dikenal di Eropa.

Telecommuting adalah sebuah pengaturan kerja, dimana para karyawan bekerja di rumah dan terhubung ke tempat kerja mereka melalui computer. Pastinya tidak semua pekerjaan cocok dalam menerapkan *telecommuting*, tetapi banyak juga jenis pekerjaan yang cocok dengan strategi ini.²⁷

Flexitime dapat diartikan suatu sistem pengaturan jadwal kerja, dimana para karyawan diharuskan untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu dalam seminggu, tetapi mereka dibebaskan untuk memiliki waktu kerja yang bervariasi dengan batasan-batasan tertentu.²⁸

Penamaan yang beragam ini dikarenakan penyesuaian fokus/tujuan penerapan bekerja jarak jauh itu sendiri. Penggunaan istilah *flexy* (*flexywork*, *flexitime*,

²⁷ Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, *Manjemen*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 340.

²⁸ *Ibid*, hlm. 342.

flexibility working) dengan mempertimbangkan kondisi keleluasaan dalam bekerja, yang artinya jam kerja disesuaikan dengan kondisi yang ada. Lainnya seperti “*homework*”, “*alternative officing*” dan “*mobile working*” berdasarkan keragaman bentuk bekerja jarak jauh misal bekerja dari rumah dengan kantor pusat, gabungan bekerja pada kantor pusat dan kantor cabang, dan nomaden tanpa kantor.

Dari beragam istilah diatas, istilah “*Work From Home*” digunakan karena sebagai fokus untuk pengurangan atau pemutusan mata rantai penyebaran Covid-19. Sehingga oleh pemerintah digunakan istilah yang secara ekspilisit yakni “bekerja dari rumah”. Agar masyarakat/pekerja meskipun tidak bekerja dari kantor bukan berarti fleksibel untuk memilih tempat (cafe, working space, hotspot, dan lain-lain) selain rumahnya sendiri, karena adanya pembatasan mobilitas dan kerumunan di masa pandemi.

Beragam pengertian dapat ditemui dalam literatur. Menurut Huuhtanen, bekerja jarak jauh, yaitu pekerjaan yang dilakukan

oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Ditambahkan oleh Konradt, Schmook, dan Malecke, bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi.²⁹

Oswar Mungkasa memberikan ruang lingkup pemahaman bekerja jarak jauh setidaknya menyangkut 4 (empat) hal yaitu:³⁰

- 1) pilihan tempat kerja, yang mengacu pada penghematan waktu/jarak fisik (tele);
- 2) sebagian atau substitusi total dari penglaju (commute) harian;

²⁹ Oswar Mungkasa: “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”, *Jurnal BAPPENAS*, Vol.4, No.2, hlm. 129.

³⁰ Ibid, hlm. 129.

- 3) intensitas aktivitas bekerja jarak jauh, yang mengacu pada kekerapan dan lamanya waktu;
 - 4) ketersediaan teknologi komunikasi dan informasi.
4. Hubungan/Pengaruh WFO dan WFH Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut berbagai penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan atau pengaruh lingkungan kerja (WFO/WFH) terhadap kinerja karyawan/pegawai. Dalam skripsi Nopriansyah Tantomi didapatkan kesimpulan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BSI KCP Kayuagung dan Bank BSI KC Palembang Demang pada masa new normal.³¹ Selanjutnya menurut kesimpulan skripsi yang ditulis oleh Ruhul Madania bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa. Icha Dwi Puspitasari dalam skrisinya lebih khusus membahas pengaruh WFH, hasil dari penelitiannya adalah adanya hubungan yang berpengaruh antara *Work From Home* (WFH) dengan

³¹ Nopriansyah Tantomi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*, hlm. 68.

kinerja karyawan PT. Jamkrindo. Kemudian thesis dari Nur Khusnul Khotimah memiliki hasil dari penelitian ini adalah *Work From Home* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel *Work-Life Balance*.³² Dari penelitian Lilis Sulastri memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel WFH (X) berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan (Y).³³ Ibriati Kartika Alimuddin dengan penelitiannya melakukan pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja.³⁴ Selanjutnya Kelvyn dkk menunjukkan hasil dari penelitiannya adalah *Work From Home* (WFH) berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang selanjutnya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan/kinerja

³² Nur Khusnul Khotimah, *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja, ...,* hlm. ix.

³³ Lilis Sulastri, "Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan, ..., hlm 20.

³⁴ Ibriati Kartika Alimuddin, "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja, ..., hlm. 323.

karyawan di Batam.³⁵ Kemudian penelitian dari Mila Kartika dan Sartibi memperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manajemen perkantoran terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut.³⁶

Dari beberapa penelitian pada pembahasan sebelumnya, baik dari thesis, skripsi, maupun jurnal yang meneliti tentang hubungan atau pengaruh lingkungan kerja (WFO atau WFH) terhadap kinerja pegawai/karyawan. Dapat ditarik kesimpulan dan mengkonfirmasi hipotesis bahwa memiliki hasil yang sama yang yakni “terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (WFO atau WFH) terhadap kinerja pegawai/karyawan”.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³⁵ Kelvyn, dkk, “Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja...”, hlm 144-159.

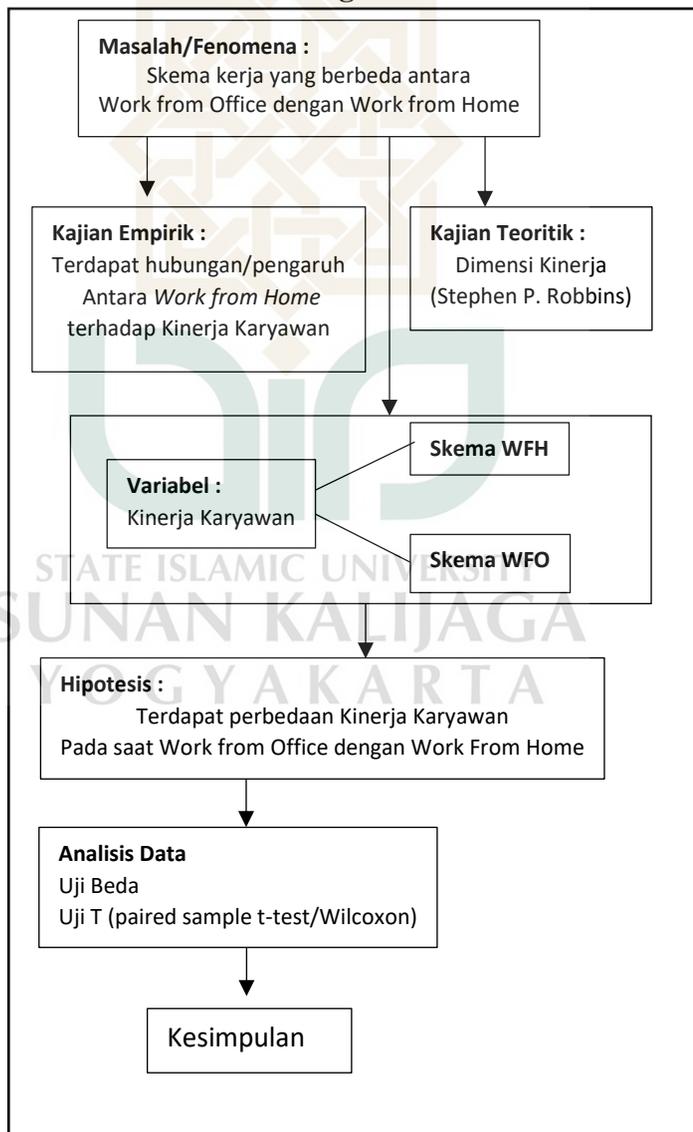
³⁶ Mila Karmila dan Sartibi Bin Hasyim, “Pengaruh Manajemen Perkantoran...”, hlm. 1.

F. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan gambar berikut :

Gambar1.1

Skema Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti dibawah dan *thesa* yang kebenaran. Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenaran harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh daari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposing yang akan diuji keberlakuannnya atau merupakan proposi yang akan diuji keberlakuannya atau suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁷

Berdasarkan variabel yang yang diteliti dan kajian pustaka dan kerangka teori sebelumnya maka dapat diketahui ada pengaruh lingkungan kerja (WFO/WFH) terhadap kinerja peagwai/karyawan, dari kesimpulan tersebut diperoleh sebuah asumsi bahwa jika ada pengaruh dari lingkungan kerja baik kantor maupun rumah terhadap kinerja, maka ada perbedaan kinerja antara saat menjalankan skema *Work From Office dengan Work From Home*, baik perbedaan itu berupa peningkatan atau penurunan kinerja. Jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Ada pebedaan

³⁷ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Anlisis data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 67.

kinerja pegawai antara skema *Work From Office* (WFO) dengan *Work From Home* (WFH)”.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN. Memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, dan programatika pembahasan.

BAB II METODE PENELITIAN. Bab ini menjelaskan tentang rencana, cara, dan langkah terkait penelitian. Berisi jenis penelitian, definisi konseptual dan operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, analisis data.

BAB III GAMBARAN UMUM KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA DAN SKEMA WFO DAN WFH. Bab ini memuat profil kementerian agama (struktur organisasi, visi misi, tugas, dll). Bab ini juga memuat tentang skema WFO dan WFH pada masa PPKM yang dilankan oleh pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Bab ini menjelaskan analisis data statistik yang diperoleh dari kuesioner, dan membarikan hasil uji hipotesis.

BAB V PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan dan saran, menjawab pertanyaan rumusan masalah, dan saran dalam menjalankan *Work From Home*.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan data analisis diatas diperoleh kesimpulan pada penelitian ini adalah hipotesis diterima, bahwa ada perbedaan kinerja pegawai antara skema *Work From Office* (WFO) dengan *Work From Home* (WFH) di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Kesimpulan tersebut dibuktikan dari hasil uji Wilcoxon dengan nilai Asymp. Sig. 0,012 yang kurang dari 0,05 sebagai taraf signifikansi.

Selain itu, dari hasil uji Wilcoxon dapat diketahui bahwa perbedaan kinerja antara *Work From Office* dengan *Work From Home* dapat dilihat dari perubahan kinerja dari *Work From Office* ke *Work From Home*, perubahan pertama adalah penurunan kinerja sebanyak 41 dari 70 responden atau sebanyak 58,5%. Perubahan kedua adalah peningkatan kinerja dari 16 dari 70 responden atau sebanyak 23%, dan sisanya 13 dari 70 responden atau sebanyak 18,5% tidak mengalami perubahan kinerja.

Perubahan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta juga dapat dilihat pada tiap indikatornya, perubahan ini dilihat terjadinya penurunan kinerja dari WFO ke WFH: indikator

kualitas turun sebanyak 5,67%; indikator kuantitas turun sebanyak 4,4%; indikator ketepatan waktu turun sebanyak 2,98%; indikator efektivitas turun sebanyak 7,93%; indikator kemandirian turun sebanyak 5,5%; dan indikator komitmen kerja turun sebanyak 3,03%; serta pada rata-rata nilai akumulasi kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta terjadi penurunan kinerja dari WFO ke WFH sebanyak 4,96%.

B. Saran

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Saran untuk penelitian mendatang adalah untuk mendapatkan populasi yang lebih luas dan beragam agar hasil penelitian lebih general, meneruskan penelitian ini dengan meneliti tentang penyebab perubahan kinerja pegawai (penurunan atau kenaikan kinerja) antara *Work From Office* dengan *Work From Home* secara lebih rinci dan mendalam.
2. Saran untuk pegawai khususnya pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk bisa mengasah skill terutama dalam teknologi informasi dan komunikasi, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap hal baru dan lingkungan yang

- berbeda (rumah sebagai tempat kerja), hal ini dapat diwujudkan dengan cara melakukan pelatihan *off the job training* mengenai tata cara bekerja dari rumah, tetap fokus dan tidak terdistraksi, penggunaan komputer/gawai beserta aplikasi yang digunakan pada saat WFH (email, whatsapp, zoommeeting, dll). Pelatihan dan pembelajaran tersebut perlu agar kinerja tetap stabil meskipun ada skema atau aturan baru yang diterapkan.
3. Saran untuk pembuat regulasi atau pemerintah yang menerapkan *Work From Home* untuk lebih riset dan edukasi lebih dalam menerapkan sistem baru. Pada *Work From Home* kedepannya agar skema disesuaikan dengan pola kerja, bidang kerja, dan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron, *Perfect Management*, London: Institut of Personal and Development, 1998.
- Ana Ashal, Rezeky, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 4, No. 2, 2020.
- Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha”, Badan Pusat Statistik, 2020
- Al-Quran, 9:105, quran.kemenag.go.id
- Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitaif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Dwi Puspitasari, Icha, *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 : Studi Kasus PT. Jamkrindo*, Skripsi, Surakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Intruksi Menteri Dalam Negeri No. 42 Tahun 2021
- JHU CSSE COVID-19 DATA
- Juni Priansa, Doni dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), edisi 5.

- Karmila, Mila dan Sartibi Bin Hasyim, “Pengaruh Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Garut” *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 7. No. 2. 2017
- Kartika Alimuddin, Ibriati, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19, Studi Kasus pada Bank BTN”, *YUME : Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- Kelvyn, dkk, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan di Batam”, *SAINS : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2021, hlm 144-159.
- Khusnul Khotimah, Nur, *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) di Masa Covid-19*, Tesis, Makassar : Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, 2021.
- Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern*, Jakarta: Penaku, 2008.
- Madania, Ruhul, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa*: Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.
- Mamang Sangadji, Etta dan Sopiah, *Metologi Penelitian*, Yoyakarta: Andi Offset, 2010.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Anlisis data Sekunder*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016.

- Maruf Abdullah, M., *Manjemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: ASWAJA, 2013.
- Mikhriani, *Manajemen Stres pada Masa Pandemi Covid-19, Covid-19 dan Transformasi Keberagaman*, Serial Buku Bunga Rampai ed. 3, cet. 1, D.I. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2020.
- Mungkasa, Oswar, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”, *Jurnal BAPPENAS*, Vol 4, No. 2, 2020.
- P. Robbins, Stephen, dan Marry Coulter, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- P. Robins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks, 2006.
- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta : Andi, 2009.
- Siregar, Syofian, *Statistik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 21*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sulastrri, Lilis “Pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3, No. 3, 2021.
- Survei Membuktikan, 73% Pekerja di Indonesia Ingin WFH”, economy.okezone.com, 2021
- Tantomi, Nopriansyah, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa New Normal (Studi Kasus pada Bank BSI KCP Kayu Agung dan Bank BSI KC*

Palembang Demang): Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022

Walidin, Warul, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*, Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007.

Wirawan, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.