

**“PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA DINAS
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA)”**



DISUSUN OLEH:

Geril Rompas Kamasi

11170331

DOSEN PENGAMPU:

Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T.

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Geril Rompas Kamasi

11170331

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Geril Rompas Kamasi
NIM : 11170331
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA DINAS
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA)”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 24 Agustus 2021

Yang menyatakan



(Geril Rompas Kamasi)
NIM: 11170331

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN
PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA)**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

GERIL ROMPAS KAMASI

11170331

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 12 Agustus 2021

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, M.T. :
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 24 Agustus 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“Pengaruh Work from Home terhadap Kinerja Karyawan:

Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

(Studi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta)”

Yang saya kerjakan untuk dapat melengkapi sebagian syarat yang ditentukan untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan maupun duplikasi dari Karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia untuk dikenai sanksi terhadap pencabutan gelar ini.

Yogyakarta..... 25 Juni 2021



Geril Rompas Kamasi

11170331

HALAMAN MOTTO

“Dalam setiap jerih payah ada keuntungan, tetapi kata-kata belaka mendatangkan kekurangan saja.”

_(Amsal 14:23)

“Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu, dan dalam kesucianmu.”

_(1 Timotius 4:12b)

“Hidup memang perlu dinikmati, tetapi kewajiban tetap harus dilaksanakan.”

_(WG)

“Jika orang lain bisa, maka tidak ada alasan pada dirimu untuk berkata tidak bisa.”

_(Adrie Kamasi)

“Pendidikan memiliki akar yang pahit, tetapi memberkan hasil buah yang manis.”

_(Aristoteles)

“The whole purpose of education is to turn mirrors into windows.”

_(Sydney J. Harris)

“Mari buktikan apakah semangatmu akan berdampak besar pada masa depanmu.”

_(Geril Kamasi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan penulis kepada:

- Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa mengasihi, memberkati, dan menyertai penulis dalam memulai hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
- Bapak Adrie Kamasi dan Ibu Naomi Tandidatu yang selalu mendoakan saya tanpa lelah, memberi nasehat dan memberi semangat dalam menyusun skripsi serta motivasi berharga bagi diri saya untuk tidak pernah menyerah.
- Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dari awal hingga akhir.
- Seluruh dosen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang selama ini menjadi pengajar dalam segala hal, baik dalam ilmu pengetahuan, arahan perkuliahan, hingga nilai-nilai diri sebagai mahasiswa yang baik.
- Seluruh karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta yang mengizinkan saya untuk dapat melakukan penelitian.
- Saudara kandung saya, yaitu adik saya Gezia C. Kamasi yang selalu memberikan motivasi dan hiburan sebagai penyemangat saya setiap harinya.
- Teman terdekat saya Novita Wulandani Gulo yang tidak pernah lelah menemani saya dalam pengerjaan Skripsi ini.
- Sahabat-sahabat saya Malino, Palindang, Joman, dan Agape yang memberikan begitu banyak hiburan, semangat, bahkan motivasi dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kemurahan hati, berkat, serta segala kasih dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi berjudul:

“Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Studi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta)”.

Penyusunan pada skripsi ini bertujuan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengetahui bahwa skripsi ini memiliki masih banyak kekurangan. Untuk itu, penulis berharap dapat menerima saran ataupun kritik agar dapat dijadikan pembelajaran yang lebih baik kedepannya. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih banyak terhadap seluruh pihak yang memberikan bantuan selama proses pengerjaan skripsi ini:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa mengasihi, memberkati, dan menyertai penulis dalam memulai hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
2. Dekan Fakultas Bisnis yakni Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si pada Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Dosen pembimbing penulis yakni Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.
4. Ketua program studi bidang Manajemen Fakultas Bisnis yakni Drs. Sisnuhadi, MBA di Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Semua Dosen yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan baik dari teori-teori maupun praktek bagi peneliti dan admin Fakultas bisnis yang membantu segala urusan administrasi yang peneliti butuhkan.

6. Seluruh pihak yang sudah bersedia membantu, secara langsung ataupun tidak langsung, sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Penulis memiliki harapan kedepannya skripsi ini dapat menjadi sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan mempunyai nilai guna bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan, secara khusus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta, 24 Juni 2021

Penulis,



Geril Rompas Kamasi

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Batasan Masalah	8

BAB II.....	9
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja	20
2.3 <i>Work from Home</i>	21
2.3.1 Pengertian Work From Home.....	21
2.3.2 Faktor-faktor <i>Work from Home</i>	23
2.3.3 Indikator Work from Home	25
2.3.4 Dimensi Work from Home	28
2.3.5 Kelebihan dan Kekurangan <i>Work from Home</i>	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	32
2.6 Kerangka Berpikir	35

2.7	Gambaran Umum	36
BAB III.....		39
METODE PENELITIAN		39
3.1	Desain Penelitian	39
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	40
3.3	Variabel Penelitian	40
3.3.1	Defenisi Oprasional Tabel	40
3.4	Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1	Populasi.....	42
3.4.2	Sampel.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Sumber Data	45
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.7.1	Uji Validitas.....	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	46
3.8	Teknik Analisis Data	47
3.8.1	Analisis Deskriptif	47
3.8.2	Analisis Regresi Sederhana.....	48
3.8.3	Uji Hipotesis	49
BAB IV		52
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		52

4.1	Analisis Deskriptif.....	52
4.1.1	Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.1.2	Identifikasi Berdasarkan Usia Responden	53
4.1.3	Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja.....	54
4.1.4	Identifikasi Berdasarkan Divisi.....	54
4.1.5	Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.2	Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.2.1	Uji Validitas.....	57
4.2.2	Uji Reliabilitas	59
4.2.3	Analisis Regresi Sederhana.....	60
4.3	Uji Hipotesis.....	64
4.3.1	Uji T.....	64
4.3.2	Uji F.....	67
4.3.3	Uji Koefisien Determinasi	70
4.3.4	Uji Sobel (Sobel Test).....	72
4.4	Pembahasan	73
BAB V.....		76
PENUTUP DAN SARAN.....		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Keterbatasan Penelitian	77
5.3	Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Defenisi Oprasional Variabel	40
Tabel 3. 2 Skala Likert	43
Tabel 3. 3 Tabel Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Usia	53
Tabel 4. 3 Masa Kerja	54
Tabel 4. 4 Divisi	55
Tabel 4. 5 Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4. 6 Uji Validitas	57
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 8 Uji Regresi Sederhana 1	61
Tabel 4. 9 Uji Regresi Sederhana 2	62
Tabel 4. 10 Uji Regresi Sederhana 3.....	62
Tabel 4. 11 Uji T 1	64
Tabel 4. 12 Uji T 2	65
Tabel 4. 13 Uji T 3	66
Tabel 4. 14 Uji F 1	67
Tabel 4. 15 Uji F 2	68
Tabel 4. 16 Uji F 3	69
Tabel 4. 17 Uji R ² 1	70
Tabel 4. 18 Uji R ² 2	71
Tabel 4. 19 Uji R ² 3	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi	38

©UKDW

**PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA DINAS
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA)**

Geril Rompas Kamasi

11170331

Email: gerilkamasi15@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah agar dapat mengetahui: (1) Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta, (2) Pengaruh *Work from Home* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta, dan (3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta.

Metode deskriptif kuantitatif dipilih sebagai metode yang digunakan pada penelitian ini. 58 orang karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini digunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis datanya. Serta terdapat uji sobel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil pada penelitian ini dengan taraf signifikan sebesar 5% mendapatkan hasil bahwa: (1) *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar 0,428 pada tingkat signifikansi sebesar 0,008, (2) *Work from Home* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dibuktikan melalui koefisien beta sebesar 0,491 pada tingkat signifikansi sebesar 0,001, dan (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan melalui koefisien beta sebesar 0,529 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil sebesar 2,0017.

Kata Kunci: *Work from Home*, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

**PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA DINAS
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA)**

Geril Rompas Kamasi

11170331

Email: gerilkamasi15@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out: (1) The effect of Work from Home on Employee Performance of Yogyakarta City Youth and Sport Education Office employees, (2) The effect of Work from Home on Job Satisfaction of Yogyakarta City Youth and Sport Education Office employees, and (3) The effect of Job Satisfaction on Employee Performance of Yogyakarta City Youth and Sport Education Office employees.

Quantitative descriptive method was chosen as the method used in this study. 58 employees at the Yogyakarta City Youth and Sport Education Office were used as samples in this study. To collect data in this study used a questionnaire that has been tested for validity and reliability. In addition, this study also uses simple regression analysis as a data analysis technique. And there is a Sobel test used in this study.

The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Work from Home has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the beta coefficient of 0,428 at a significance level of 0,008, and (2) Work from Home has a positive and significant effect on Job Satisfaction as evidenced by the beta coefficient of 0,491 at a significance level of 0,001, and (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance as evidenced by the beta coefficient of 0,529 at a significance level of 0,000. Job satisfaction is able to mediate the relationship between Work from Home on Employee Performance with a result of 2.0017.

Keywords: Work from Home, Job Satisfaction, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini Pandemi Covid-19 yang sedang melanda di negara-negara, salah satunya di Indonesia yang telah banyak mengubah aspek kehidupan manusia. Banyak perusahaan maupun bidang yang lainnya terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal atau bahkan hingga terpaksa menutup usaha mereka. Hal ini mengharuskan setiap orang mau tidak mau untuk beradaptasi agar mampu bertahan ditengah kompetisi yang terjadi.

Sebagai upaya untuk mencegah dan melindungi setiap sumber daya manusia yang banyak mengabdikan pada perusahaan-perusahaan yang ada, untuk itu pemerintah menerapkan kebijakan melakukan pekerjaan dari rumah atau kerap disebut dengan “*Work from Home*”. Ini menuntut perusahaan supaya mampu mengorganisasikan setiap pekerjanya dengan baik namun mengandalkan pertemuan secara virtual atau meminimalisasi kontak langsung.

Menurut Utami (dalam Agustian, 2020) *Work from home* ialah satu konsep bekerja ketika para pekerja mampu melakukan pekerjaannya di tempat tinggal mereka sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tidak mengalami kendala pada jam kerja perusahaan dikarenakan memiliki waktu lebih fleksibel dan menguntungkan bagi karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pada kerjanya serta dapat menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang karyawan. Dari penelitian yang ada, terdapat penelitian yang menyatakan bahwasanya *Work from Home* memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. efektivitas tersebut

dapat berupa kemampuan proaktif, inovatif, kepribadian individu karyawan, independensi dan kreativitas karyawan, serta kemampuan manajemen perusahaan.

Dengan diberlakukannya *Work from Home*, dapat membantu agar penyebaran wabah virus corona berkurang serta membuat karyawan harus menyesuaikan diri terhadap kebiasaan baru dalam bekerja. Kebiasaan yang dimaksud lebih tepatnya ialah kebiasaan melakukan pekerjaan di rumah masing-masing dan tidak di kantor seperti pada umumnya.

Work from Home memiliki beberapa kelebihan, salah satu diantaranya ialah memperoleh kepuasan kerja. *Work from Home* membuat seseorang memperoleh kepuasan dalam bekerja dikarenakan pekerjaannya dapat selesai dengan lebih baik dan lebih cepat tanpa harus datang ke perusahaan. Menurut Handoko (dalam Zahara & Hidayat, 2017) Kepuasan kerja ialah kondisi emosional pekerja yang menyenangkan atau bahkan tidak menyenangkan kepada tugas maupun pekerjaan yang membebani. Tidak jauh berbeda dengan pendapat dari Mohite & Kulkari (2019), kepuasan kerja memiliki definisi sebagai perasaan positif maupun negative yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya.

Kepuasan kerja adalah suatu keinginan setiap orang yang telah bekerja. Setiap karyawan mempunyai level kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada nilai yang dianut. Apabila banyaknya aspek pada pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan kebutuhan semakin banyak pada karyawan terkait, maka kepuasan yang dapat dirasakan akan semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya (Damayanti et al, 2018).

Faktor keuangan ialah salah satu dari beberapa faktor utama untuk menentukan kepuasan pada seorang pekerja. Faktor keuangan diantaranya ialah

dari sisi biaya dan peluang penghematan biaya (Bhattarai, 2020). Dari hasil penelitian ini juga dinyatakan bahwa seseorang yang harus melakukan *Work From Home* akan merasa kurang puas karena memiliki waktu bekerja yang melebihi dari jam kantor pada umumnya (terlalu banyak bekerja) serta tekanan yang diakibatkan oleh rapat virtual selama berjam-jam yang rutin setiap minggunya. Namun, beberapa orang lainnya merasa puas karena *Work from Home* membantu mereka dalam memberi waktu luang yang lebih dengan keluarga serta menghemat biaya transportasi yang biasanya mereka gunakan untuk perjalanan ke kantor.

Karyawan yang merasakan adanya kepuasan pada tempat bekerja, dapat membuat kemajuan pada perusahaan karena kepuasan yang dimiliki karyawan dapat mewujudkan kinerja yang baik pada karyawannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik demi kemajuan perusahaan untuk itu, kinerja karyawan ialah sebuah hal penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Pada umumnya, Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Kemudian menurut Kasmir (dalam Nasution et al, 2020) kinerja adalah sebuah hal yang amat penting pada sebuah instansi perusahaan, maka dari itu kinerja adalah pencapaian dari perilaku kerja dan hasil kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab serta banyaknya tugas yang dibebankan dalam waktu tertentu.

Setiap organisasi maupun instansi perusahaan selalu melaksanakan program yang terarah dan memiliki daya guna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk melaksanakan program tersebut adalah melakukan peningkatan pada kinerja karyawan yang ada. Karyawan mampu bekerja dengan

maksimal jika mempunyai kinerja yang tinggi sehingga mampu memberikan hasil yang memuaskan.

Menurut Moehariono (dalam Nasution et al, 2020) kinerja ataupun *performance* adalah suatu gambaran tentang tingkatan pencapaian realisasi sebuah program kerja ataupun kebijakan guna merealisasikan tujuan pada visi, misi, serta sasaran organisasi yang dituliskan pada perencanaan strategis sebuah organisasi.

Kinerja karyawan merupakan satu dari sekian banyaknya faktor yang menentukan suksesnya suatu korporasi ataupun sebuah organisasi untuk dapat mengapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada penerapannya, terdapat strategi untuk mewujudkan peningkatan kinerja tersebut. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui sasaran kinerjanya terlebih dahulu untuk membuat strategi peningkatan kinerja berhasil.

Menurut Mangkunegara (dalam Nasution et al, 2020) kinerja sendiri ialah pencapaian dari hasil pekerjaan yang secara baik buruknya dan banyaknya dilakukan pekerja untuk melakukan darma yang sejalan pada porsi yang ditetapkan. Penelitian ini mempunyai hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yuridiksi dan signifikan mengenai *Work From Home* kepada kinerja karyawan.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta bertugas yang membantu melakukan urusan pemerintahan khususnya pada bagian pendidikan. Untuk dapat mencapai tujuan membantu melaksanakan pekerjaan pemerintah maka Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta wajib menaruh perhatian kepada karyawannya terlebih dahulu untuk menciptakan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang terbaik dapat tercipta jika karyawan mendapatkan apa yang diinginkan. Untuk itu perusahaan berusaha mengupayakan agar meningkatkan rasa

puas dan nyaman dalam melakukan pekerjaan untuk menjadikan seorang karyawan mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Para karyawan diharapkan untuk dapat lebih produktif dan terus berkembang dalam melayani masyarakat sehingga dapat menciptakan citra yang baik bagi perusahaan terkait.

Berdasarkan survei pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta penulis menemukan permasalahan terkait *Work from Home* atau bekerja dari rumah. Tak hanya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta melainkan hampir semua perusahaan yang menerapkan WFH mengalami banyaknya kendala ketika bekerja dari rumah. Biasanya bekerja dirumah tidak memiliki sarana dan prasarana seperti dikantor sehingga membuat karyawan tidak bisa untuk dapat mengerjakan tugas dari pekerjaannya dan juga banyaknya permasalahan dirumah membuat karyawan terganggu saat bekerja. Permasalahan yang sering terjadi juga ketika bekerja dari rumah ialah miss komunikasi, dikarenakan minimnya informasi dan komunikasi dengan rekan kerja sebab banyak waktu yang tersita untuk keluarga.

Melalui banyaknya fakta secara teori dan pengalaman yang sudah diapaparkan di atas dan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap beberapa orang yang bekerja pada perusahaan yang menerapkan *Work from Home*, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian bertajuk: “Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Studi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Yogyakarta)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Melalui latar belakang masalah yang ada, berikut merupakan hal-hal yang dapat dijadikan identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Banyaknya masalah di rumah yang membuat seseorang menjadi terganggu saat sedang bekerja.
2. Banyaknya masalah pribadi yang tidak berhenti membuat waktu bekerjanya tersita.
3. Sarana dan prasarana kerja di rumah tidak cukup layak sesuai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.
4. Miss komunikasi yang sering terjadi disebabkan kurangnya frekuensi berkomunikasi dengan rekan kerja.
5. Banyaknya pekerjaan yang tidak dapat dilakukan di rumah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini memiliki pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Apakah penerapan *Work from Home* berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta?
- 2) Apakah penerapan *Work from Home* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta?
- 3) Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Melalui perumusan masalah yang sudah disampaikan, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

- 1) Untuk menganalisis apakah dengan diterapkannya *Work from Home* dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta.
- 2) Untuk menganalisis apakah dengan diterapkannya *Work from Home* dapat berpengaruh efektif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta.
- 3) Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang sudah dilakukan diharapkan mampu memberi manfaat. Berikut manfaat yang bisa didapat pada penelitian ini:

- 1) Bagi Peneliti

Dalam melakukan penelitian terkait, peneliti berusaha menyelesaikan penelitian sebaik mungkin dalam memperoleh hasil penelitian dengan harapan mempunyai nilai guna bagi para peneliti yang lainnya sebagai bahan masukan serta bahan referensi untuk para orang-orang yang memiliki kepentingan tertentu, khususnya untuk peneliti yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sejenis.

2) Bagi Universitas Kristen Duta Wacana

Hasil pada penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah referensi dalam memfasilitasi setiap mahasiswa yang membutuhkannya sebagai dasar penelitian yang sejenis.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu menghasilkan suatu informasi yang bermanfaat untuk perusahaan serta dapat memberikan manfaat guna memajukan perusahaan.

1.6 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan masalah dalam penelitian berikut diantaranya ialah:

- 1) Variabel yang diteliti yaitu *Work from Home*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
- 2) Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta Jalan Hayam Wuruk No.11, Tegal Panggung, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3) Responden pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta.
- 4) Penelitian dilakukan pada April - Juni 2021

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta, maka dari itu bisa disimpulkan jika:

1. Responden yang diangkat sebanyak 58 orang. Apabila dilihat dari pada jenis kelamin, responden didominasi dari responden dengan jenis kelamin perempuan. Lalu, jika dilihat berdasarkan pada usia didominasi dari responden yang berusia >40 tahun. Kemudian, jika dilihat dari masa kerja, responden didominasi dari responden yang sudah bekerja selama >10 tahun. Jika dilihat berdasarkan pada divisi, responden didominasi oleh responden yang berasal dari divisi Bidang Pendidikan Tenaga Kependidikan dan SI. Kemudian yang terakhir, jika dilihat berdasarkan pada pendidikan terakhir, responden didominasi dari responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir S1.
2. Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji T disimpulkan menjadi *Work from Home* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Serta terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Dilihat pada hasil penelitian yang dikerjakan menggunakan 58 responden maka dari itu penelitian ini masih belum maksimal jika di normalisasikan pada suatu kelompok subjek pada jumlah yang lebih besar atau akan menjadi berbeda apabila diterapkan pada tempat atau bahkan jumlah populasi yang berbeda.
2. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini cuma sebatas pada variabel Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, serta Pengaruh dari *Work from Home* terhadap keduanya. Sedangkan masih banyak faktor-faktor yang bisa untuk dapat mempengaruhi *Work from Home*.
3. Penelitian dilaksanakan pada masa pandemi yang merupakan kondisi kurang mendukung sehingga dalam pengambilan sampel membutuhkan waktu secara berkala.

5.3 Saran

1. Saran pada penelitian selanjutnya
Dibutuhkan jumlah yang lebih banyak lagi dari penelitian ini pada bagian sampel guna memperoleh sebuah hasil yang lebih akurat.
2. Saran pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
Diharapkan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta mampu mengembangkan atau bahkan meningkatkan penerapan Kepuasan dan Kinerja Karyawan dengan kebijakan *Work from Home* yang lebih baik kedepannya agar setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, D. P. (2020). Pengaruh Kerja dari Rumah terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. 1-8.
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 43-60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* , 9-15.
- Bhattarai, M. (2020). Working from Home and Job Satisfaction During the Pandemic Times. 1-17.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-Life Balance and Working from Home. *Article in Social Policy and Society*, 223-233.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 75-86.
- Dua, M. H., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work from Home terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 247-258.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal JIBEKA*, 23-31.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1-13.
- Mohite, M. D., & Kulkarni, R. V. (2019). Job Satisfaction Factors of Employee in Virtual Workplace: Review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 38-42.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Then Indonesian Journal of Development Planning*, 126-150.
- Nakrošienė, I., A. B., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 1-22.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work from Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 9-14.
- Ningrum. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1

- Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 145-151.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabet.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 70-82.
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance During the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 23-40.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*, 1-20.
- Wibisono, A. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. *JOM Fekon*, 616-629.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 150-156.

©UKDW