

WORK FROM HOME (WFH) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19

Alda Ramdayani¹, Farah Sekar Wahyuni², Rizki Maulana Hamid³

¹*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra*

²*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra*

³*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra*

E-mail : alda.ramdayani_mn20@nusaputra.ac.id / farah.sekar_mn20@nusaputra.ac.id / rizki.hamid_mn20@nusaputra.ac.id

Abstract: Coronavirus disease 2019 or commonly abbreviated as COVID-19 is an infectious disease caused by the SARS-CoV-2 corona virus. People with COVID-19 have a fever, dry cough, and difficulty breathing. Community service must continue so that state institutions implement a work from home (WFH) system during the pandemic, a step that is one of the operational methods during the COVID-19 pandemic. Both in the fields of education, economics, health and other fields. To break the chain of the spread of Covid-19, the government is shifting or changing work methods by implementing WFH. The shift in work methods in question is an organizational change that assigns duties and responsibilities to employees by "forbidding" employees to work in offices and gather in rooms. Therefore, employees must work from home, this is called work from home (WFH), in other words, work from home. **The purpose of the literature review is** to find out how the conditions of Work From Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic are. **Methods:** Based on 16 studies it was found that. The new policy that employees must work from home is called Work From Home (WFH). Companies in this pandemic period certainly need good employee performance without reducing the discipline that affects employee performance.

Keywords: Work From Home, Work Discipline, Employee Performance, Covid-19 Pandemic

PENDAHULUAN

Coronavirus disease 2019 atau biasa disingkat COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona SARS-CoV-2. Orang dengan COVID-19 mengalami demam, batuk kering, dan kesulitan bernapas. Virus ini bisa

menyerang siapa saja, baik itu bayi, anak-anak, dewasa, orang tua, ibu hamil dan menyusui. Infeksi virus yang diberi nama COVID-19 oleh WHO ini pertama kali terdeteksi di kota Wuhan di China pada Desember 2019. Virus ini telah menyebar dengan cepat dan telah menyebar ke bagian lain China dan beberapa negara, termasuk

Indonesia. Pandemi COVID-19 telah berdampak besar dan memberikan keresahan pada semua aspek kehidupan dan kesehatan masyarakat.

Covid-19 juga melumpuhkan aktivitas di luar rumah sehingga menimbulkan masalah baru. Untuk bertahan dari pandemi, semua kegiatan harus dilakukan dengan cara baru, dengan cara menerapkan protokol kesehatan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (peraturan perundang-undangan no 21, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Pengabdian kepada masyarakat harus tetap berjalan agar

lembaga negara menerapkan sistem work from home (WFH) di masa pandemi, langkah yang menjadi salah satu cara operasional di masa pandemi covid19. Baik dalam bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan dan bidang lainnya. Untuk memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19, pemerintah melakukan pergeseran atau perubahan metode kerja dengan menerapkan WFH. Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan organisasi yang memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di kamar. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja dari rumah, ini disebut work from home (WFH), dengan kata lain bekerja dari rumah.

LITERATURE REVIEW

Tabel Literature Review

No	Penulis	Judul	Desain	Responden	Prosedur Penilaian	Hasil
1.	Carolyn Kusoski, Stephen Polley, Julie Kinnerly-Shah	Coronavirus 2019 Work-From-Home Productivity Of Inpatient And Infusion Pharmacists at a Comprehensive Cancer Center				Hasil penelitian ini mendukung penerapan jangka panjang dari jadwal kerja yang fleksibel untuk apoteker rawat inap dan infus.
2.	Oscar Henxuan Chi, Asim Saldamli, Dogan Gursoy	Impact Of The Covid-19 Pandemic On Management Level Hotel Employees Work Behaviour: Moderating				Hasil temuan mengungkapkan bahwa sementara bekerja-dari-rumah dikaitkan dengan tingkat kekuatan yang

		Effects Of Working From Home				lebih tinggi, itu memperbesar efek penyerapan pada kelelahan. Selain itu, karena gangguan kerja-rumah, bekerja-dari-rumah menekan efek positif dari dedikasi dan memperkuat efek negatif dari kelelahan pada niat berpindah. Kontribusi teoritis dan rekomendasi manajerial disediakan.
3.	Jona Prodanova, Ljupco Kocarev	Is Job Performance Condition Work From Home Demand and Resources	Studi kuantitatif	363 responden	Analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan oleh 363 karyawan menggunakan PLS-SEM (Partial Least Squares – Structural Equation	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keengganan dan kepedulian karyawan terhadap penggunaan TIK serta ketergantungan mereka pada penggunaan smartphone merupakan distraktor yang mempengaruhi efisiensi

					Modelling)	pencapaian tujuan kerja.
4.	Rycan Fahmi, Edi Wibowo, Aldi Muhammad Syukri	Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (WFH) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19	Studi kuantitatif	151 responden	Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS yang dijalankan dengan media komputer.	Temuan data validitas konvergen pada variabel disiplin kerja merupakan faktor dengan nilai tertinggi pada item pernyataan angket, yaitu faktor seringnya angka kehadiran terlambat sebesar 0,970 oleh PNS Pemprov DKI Jakarta selama masa pandemi Covid-19. Variabel kepuasan kerja dengan nilai tertinggi di antara item pernyataan angket adalah faktor karyawan yang sering bosan dengan pekerjaannya, dengan skor 0,966. Variabel kinerja karyawan yang mendapat skor tertinggi pada item

						<p>pernyataan angket adalah faktor hasil kerja karyawan dengan skor 0,976. Dan untuk variabel work from home dengan nilai tertinggi pada item pernyataan angket faktor pada masa pandemi covid 19, WFH kerja dapat membantu karyawan menghemat biaya kendaraan, dengan skor 0,961.</p>
5.	Siti Nurjanah, Ignatius Ario Sumbogo	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Dan SMA Muhammadiyah Matraman Dalam Situasi Pandemi Covid-19</p>	Studi kuantitatif	52 responden	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan atau field research	<p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel disiplin kerja dan</p>

						kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru.
6.	Rani Susanti, Susi Yulianty	Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pembangkitan Teluk Sirih Dimasa Pandemi Corona Virus Desease (Covid 19)	Studi Kuantitatif	38 responden	Dengan menggunakan teknik non-probability sampling yang dijadikan sampel dalam tugas akhir ini, penulis menggunakan teknik quota sampling dengan jumlah responden 38 orang, laki-laki dan perempuan. Teknik pengumpulan data dalam tugas akhir ini berupa angket/kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih mencapai skor rata-rata yang sangat baik pada metrik seperti ketepatan waktu, jam kerja, tanggung jawab pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan, berdasarkan hasil dari 38 responden. Hal ini mencerminkan bahwa pandemi Covid-19 tidak melemahkan disiplin PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih.

					Google formulir	
7.	Irene Melati Carlita, Arshad Rahmadinal, dan Sedarmayanti	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Costumer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan	Studi kuantitatif	57 responden	Causal explanator y yang merupaka n penelitian dengan menjelaskan bagaimana suatu variabel memengar uhi atau “bertangg ung jawab” atas perubahan yang terjadi pada variabel lain (Cooper & Schindler, 2006)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan costumer care di bidang kesehatan X sebesar 27,46%. Serta lingkungan fisik dapat menjadi faktor dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan non-fisik tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
8.	Kelvyn, Christhoper Khomali, Hosse Fernando,	Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja	Studi kuantitatif	150 responden	Penelitian ini mengguna kan metode	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor work from

	Ellwan Edy Wei, Veri Hartanto	Karyawan di Batam			Stratified – Disporpro sional – Random Sampling	home berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan yang kuat dan positif serta hasil uji statistik diperoleh dari hubungan yang signifikan antara bekerja dari rumah dengan kinerja karyawan
9.	Ibriati Kartika Alimuddin	Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN	Studi Kuantitatif	31 responden	Data yang diperoleh berupa bentuk laporan-laporan tertulis atau penyebaran kuesioner	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid 19 dengan melihat Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif (0,345) dan signifikan (0,000) terhadap Kinerja.
10.	Irmayani Nasution, Zulhendry, Raina Rosanti	Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From	Studi Kuantitatif	50 responden	Alat ukur yang digunakan mengguna	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work

		Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP			kan alat ukur penilaian skala likert dengan pengumpu lan data mengguna kan penyebara n kuesioner	From Home memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif dan hasil uji statistik yang didapatkan.
11.	Dwi Meli Noviani	Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Indramayu	Studi kuantitatif	52 responden	Instrumen penelitian ini mengguna kan wawancara dengan pengumpu lan data primer dilakukan melalui kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan ditemukannya pengaruh yang signifikan antara variabel work life balance dan diisplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa work from home baik secara stimulant maupun bersama-sama.

12.	Agustina Pujiastuti, Moh. Saiful Bahri, Agung Yatinigrum, Evy Nurfatimah	Pengaruh Work From Home dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Studi kuantitatif	78 responden	Analisis data penelitian menggunakan alat bantu SPSS Ver.22, yang ditujukan untuk uji validitas, reliabilitas, uji linieritas data, uji asumsi klasik termasuk uji hipotesis secara simultan, parsial dan uji dominan yang peneliti ajukan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah (work from home) dapat mempengaruhi kinerja kerja dengan tetap menjaga kesehatan, sehingga disiplin harus dilakukan untuk melakukan aktivitas kerja sejauh mungkin dari rumah.
13.	Dewi E.M. Sormin, Ronatio Arfiani Lumban Tobing, Fenny Krisna Marpaung	Pengaruh WFH (Work From Home), Stress Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan	Studi kuantitatif	95 responden	Teknik penelitian ini menggunakan simple random sampling atau pengambilan sampel acak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH berpengaruh signifikan, tetapi stres kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan

		n kota Medan selama masa pandemic Covid-19				terhadap kinerja pegawai.
14.	Risna Nur Ainia	Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Efikasi Diri, Pengawasan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Infomedia Nusantara Divisi TAM Malang di masa Work From Home (WFH)	Studi Kuantitatif	88 responden	Metode penelitian ini menggunakan penelitian sosial dengan analisis data penelitian menggunakan alat bantu SPSS Ver.22, yang ditujukan untuk uji validitas, reliabilitas, uji linieritas data, uji asumsi klasik termasuk uji hipotesis secara simultan, parsial dan uji dominan yang peneliti ajukan.	Hasil penelitian menunjukkan dan diperoleh kesimpulan variabel efikasi diri, pengawasan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan, serta mampu memediasi terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.

15.	Siti Nurul Af Ida	Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung	Studi kuantitatif	157 responden	Penelitian ini menggunakan teknik angket (kuesioner)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan, namun untuk variabel iklim organisasi memberikan pengaruh positif bagi kinerja pegawai, dan secara parsial disiplin kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai selama WFH.
16.	Eko Moh. Romi Kurniawan, Irene Hanna H. Sihombing, Nyoman Gde Dewa Rucika	Peran Ekspektasi Kinerja dan Berkspektasi penggunaan Teknologi Dalam Memidiasi Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Archipelago International Bali	Studi kuantitatif	45 responden	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dimana alat pertanyaan diubah dalam bentuk pernyataan	Hasil penelitian menyatakan bahwa efektivitas bekerja dari rumah berpengaruh signifikan terhadap ekspektasi kinerja karyawan. Hal ini karena penerapan work from home memiliki

						banyak manfaat, antara lain memberikan fleksibilitas untuk meningkatkan work-life balance karyawan, sehingga meningkatkan ekspektasi kinerja yang lebih baik.
--	--	--	--	--	--	---

LANDASAN TEORI

Pengertian Work From Home

Work From Home (WFH) adalah istilah untuk kerja jarak jauh, atau lebih tepatnya bekerja dari rumah. Oleh karena itu, pekerja tidak perlu datang ke kantor untuk bertatap muka dengan pekerja lain. Jika diartikan secara terpisah, pekerjaan berarti pekerjaan dan keluarga berarti rumah. WFH adalah istilah untuk kerja jarak jauh atau (remote work), lebih tepatnya melakukan pekerjaan atau tugas yang biasanya dilakukan dari rumah dikantor. Dengan begitu, karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk bertatap muka dengan karyawan lain. WFH adalah istilah yang sekarang sering digunakan selama pandemi ini, karena sebagian besar karyawan bekerja dari rumah. WFH adalah akronim yang biasa digunakan saat berkomunikasi di era digital untuk memberikan informasi bahwa seseorang bekerja sementara dari rumah, daripada melapor secara rutin ke lokasi bisnis yang sebenarnya. WFH adalah beban kerja atau

pekerjaan yang berlangsung di rumah individu, bukan di gedung perkantoran.

Bekerja dari rumah sudah tidak asing lagi bagi para freelancer, namun mereka sering menyebutnya telework atau telework. Sebenarnya tidak ada perbedaan antara bekerja dari rumah dan bekerja dari jarak jauh, hanya istilahnya saja, yang membedakan hanyalah aturan perusahaan tempat mereka bekerja. Beberapa orang mengajukan jam kerja reguler dari jam 8 pagi hingga jam 4 sore, atau waktu luang setiap kali pekerjaan selesai dan komunikasi selalu responsif.

Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan yang dibayar (minimal 20 jam per minggu) yang dilakukan terutama di rumah. Bekerja dari rumah akan memberi karyawan jam kerja yang fleksibel dan kehidupan yang seimbang. Di sisi lain, hal itu juga membawa keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Mungkasa (2020), program work from home merupakan bagian dari konsep telework (telecommuting), yang sebenarnya bukan

hal baru di bidang pekerjaan dan tata kota, bahkan sudah dipertimbangkan sejak tahun 1970-an untuk mengatasi perlu pindah dari rumah ke kemacetan lalu lintas di kantor. Perjalanan setiap hari. Menurut Crosbie dan Moore (2004), dalam artikel Direktorat Jenderal Keuangan Nasional (DJKN), bekerja dari rumah mengacu pada pekerjaan yang dibayar (minimal 20 jam per minggu) yang terutama dilakukan di rumah.

Dalam menerapkan work from home, perusahaan harus mengoptimalkan pengembangan kinerja karyawan. Perusahaan harus melalui tiga tahapan, yaitu: proses perencanaan, pemantauan pelaksanaan pekerjaan melalui aplikasi dan evaluasi hasil pekerjaan. Jika perusahaan mengoptimalkan hasil kinerja karyawan, tidak akan ada gangguan operasional pada sistem perusahaan dan tidak ada pendapatan perusahaan. Namun, akuntabilitas dan pengawasan pelaksanaan kerja selama WFH harus dipastikan, termasuk pembagian kerja, pelaporan kerja, dan pemantauan kelangsungan kerja. Hal ini bertujuan sebagai upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19.

Kegiatan Work From Home (WFH) ini mengandalkan sarana dan prasarana aplikasi media online, seperti: zoom, whatsapp group, google meet, telegram. Karyawan harus menguasai cara menggunakan aplikasi media online. Karyawan mendapatkan tugas kerja melalui Google Spreadsheet dan aplikasi Zoom. Karyawan mengumpulkan pekerjaan mereka melalui aplikasi Google Drive.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau dalam bahasa Inggris juga dikenal sebagai job performance atau

prestasi kerja, yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi, seperti bakat, atau kemampuan, tetapi itu adalah perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau bekerja secara normal dengan tingkat kemauan dan kemampuan tertentu.

Menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja atau performance adalah uraian tentang tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Rivai (2013:604), kinerja adalah istilah beberapa atau semua tindakan atau aktivitas yang biasa digunakan oleh sebuah organisasi telah mereferensikan beberapa standar selama periode waktu tertentu. Misalnya, biaya masa lalu diprediksi oleh efisiensi akuntabilitas manajemen dan lain-lain. Payaman Simanjuntak (2005:1) Kinerja Kinerja adalah tingkat pencapaian yang dicapai saat melakukan tugas-tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Mangkunegara (2013: 67) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2002: 68) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. c. Memiliki tujuan yang realitas. d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

Indikator kinerja pegawai Kasmir (2018:208-210) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut: 1. Pengukuran kinerja yang berkualitas dapat dilakukan dengan melihat kualitas (kualitas) pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. 2. Kuantitas (quantity) Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (quantity) yang dihasilkan seseorang. 3. Waktu (Deadline) Untuk jenis pekerjaan tertentu terdapat batas waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Artinya, waktu kerja minimum dan maksimum (misalnya 30 menit) harus dipenuhi. 4. Prioritas Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas dimulai. Artinya biaya yang dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi anggaran. 5. Pengawasan Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu dari baik ke buruk dan sebaliknya. 6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau keharmonisan antara karyawan dan pimpinan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan (Marpaung, 2014). Menurut (Rivai, 2012)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut pendapat (Sastrohadiwiryono, 2003) terdapat lima faktor dari disiplin kerja yaitu: pertama, mematuhi peraturan perusahaan, mewajibkan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan berdasarkan aturan dan pedoman kerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang nyaman dan lancar. Kedua adalah penggunaan waktu yang efektif Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan individu dapat memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya guna mengejar tujuan yang diberikan perusahaan kepada individu, dan tidak membuang waktu terlalu banyak untuk standar kerja perusahaan. Ketiga, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, jika tanggung jawab yang diberikan kepada individu tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Keempat, tingkat absensi menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.

Perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik akan mudah mencapai tujuannya. Apa yang memudahkan untuk mencapai tujuannya adalah bahwa perusahaan akan dapat bekerja dengan karyawannya dengan cara terbaik untuk

mencapainya. Perusahaan di masa pandemi ini tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik tanpa mengurangi kedisiplinan kerja karyawan. Kebijakan Work From Home (WFH) yang telah dibuat ini bisa dilakukan secara efektif dengan prosedur Work From Home (WFH) yang jelas, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif di rumah.

METODELOGI

Pada bab ini penulis membahas mengenai mencari jurnal menggunakan literature review. Jurnal yang digunakan dalam literature review ini didapatkan dari database penyedia jurnal internasional melalui www.sciencedirect.com dan jurnal nasional melalui <https://scholar.google.com/>

Dengan menuliskan kata kunci “Work From Home dan Disiplin Kerja”, muncul 14.600 temuan. Lalu dilanjutkan dengan menuliskan kata kunci “Kinerja Karyawan”, muncul 614.00 temuan. Kemudian dilanjutkan kembali dengan menuliskan kata kunci “Work From Home dan Employee Performance”, muncul 50.358 temuan. Kemudian dilanjutkan kembali dengan menuliskan kata kunci “Pandemi Covid-19”, muncul 82.800 temuan. Dari temuan tersebut memilih jurnal mana yang cocok untuk pembuatan jurnal ini. Mengenai jurnal internasional dalam pemilihan bahasa tidak dilakukan karena sudah menggunakan bahasa Inggris.

Dengan metode yang fokus pada pengamatan 16 (enam belas) jurnal yang telah dipilih, yang dikaji dengan isi teori dari para ahli dan analisis mendalam tentang Work From Home (WFH) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19.

DISKUSI

Penekanan masalah untuk hasil penelitian

Pencarian untuk memahami penyebab Work From Home dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi covid - 19. Bekerja dari rumah dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja dari rumah dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semua karyawan harus terus melakukan pekerjaannya dengan baik selama pandemi, bahwa bekerja dari rumah (working from home) juga dapat memengaruhi kinerja dengan tetap menjaga kesehatan, yang terbaik adalah melakukan aktivitas kerja melalui catatan dan menerapkan prinsip disiplin dan keluar rumah (work from home) sesering mungkin.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kecintaan terhadap pekerjaannya, dan karyawan yang senang tentu saja senang dan cenderung bekerja lebih efisien. Lebih lanjut, bekerja dari rumah merupakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, yang meningkatkan fokus karyawan pada pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Tuwinanto dan Rahadi, 2020). Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global yang terus berubah. Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja

individu atau kolektif karyawan (Soelistyoningrum, 2020).

Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan antara variabel work from home yang artinya pelaksanaan work from home lebih tinggi atau lebih efektif dan efisien oleh pegawai. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021), yang mencatat bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan dari rumah selama pandemi ini secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sebuah penelitian serupa oleh Kelvyn et al. (2021), Ashal (2020), Soelistyoningrum (2020) Rahmah (2016) juga menyatakan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja, tetapi juga sebagian besar oleh disiplin kerja. Disiplin adalah kemauan dan kemauan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma hukum yang berlaku di sekitarnya (Hasibuan, 2002). Disiplin merupakan salah satu masalah yang paling sering diidentifikasi oleh pegawai di berbagai instansi pemerintah maupun swasta, yaitu masalah kedisiplinan.

Disiplin adalah perilaku manajerial yang mendorong karyawan untuk mematuhi persyaratan berbagai peraturan. Dengan kata lain, disiplin karyawan adalah bentuk pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan dan membentuk kesadaran karyawan akan sikap dan perilaku, memungkinkan karyawan untuk bekerja sama secara sukarela dengan orang lain. Karyawan meningkatkan performa kerja. Disiplin diartikan sebagai suatu sistem kebijakan, peraturan, dan prosedur yang mengatur

perilaku individu dan kelompok dalam suatu sistem organisasi.

Perusahaan dengan karyawan yang berperilaku baik dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka. Apa yang membuat pencapaian tujuan lebih mudah adalah bahwa perusahaan akan dapat bekerja dengan karyawan mereka dengan cara terbaik untuk mencapainya. Perusahaan di masa pandemi ini tentunya perlu menjaga kinerja karyawan yang baik tanpa mengurangi disiplin kerja karyawan. Kebijakan work-from-home (WFH) yang mapan dapat diterapkan secara efektif melalui prosedur work-from-home (WFH) yang jelas, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif dari rumah.

Metode Langkah penelitian yang digunakan

Metodologi untuk mengukur Work From Home dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan erat kaitannya dengan kecintaan terhadap pekerjaannya, dan karyawan yang senang tentu saja senang dan cenderung bekerja lebih efisien. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021), yang mencatat bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan dari rumah selama pandemi ini secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lebih lanjut, bekerja dari rumah merupakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, yang meningkatkan fokus karyawan pada pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan antara variabel work from home yang artinya pelaksanaan work from home lebih tinggi atau lebih

efektif dan efisien oleh pegawai, Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi, yang mencatat bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan dari rumah selama pandemi ini secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin merupakan salah satu masalah yang paling sering diidentifikasi oleh pegawai di berbagai instansi pemerintah maupun swasta, yaitu masalah kedisiplinan.

Analisis terhadap masalah yang diangkat dari setiap penelitian

WFH adalah istilah untuk kerja jarak jauh atau, lebih tepatnya melakukan pekerjaan atau tugas yang biasanya dilakukan dari rumah di kantor. WFH adalah istilah yang sekarang sering digunakan selama pandemi ini, karena sebagian besar karyawan bekerja dari rumah. WFH adalah akronim yang biasa digunakan saat berkomunikasi di era digital untuk memberikan informasi bahwa seseorang bekerja sementara dari rumah, daripada melapor secara rutin ke lokasi bisnis yang sebenarnya. WFH adalah beban kerja atau pekerjaan yang berlangsung di rumah individu, bukan di gedung perkantoran.

Sebenarnya tidak ada perbedaan antara bekerja dari rumah dan bekerja dari jarak jauh, hanya istilahnya saja, yang membedakan hanyalah aturan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Crosbie & Moore, bekerja dari rumah berarti pekerjaan yang dibayar yang dilakukan terutama di rumah. Bekerja dari rumah akan memberi karyawan jam kerja yang fleksibel dan kehidupan yang seimbang. Menurut Mungkasa, program work from home merupakan bagian dari

konsep telework, yang sebenarnya bukan hal baru di bidang pekerjaan dan tata kota, bahkan sudah dipertimbangkan sejak tahun 1970-an untuk mengatasi perlu pindah dari rumah ke kemacetan lalu lintas di kantor.

Menurut Crosbie dan Moore, dalam artikel Direktorat Jenderal Keuangan Nasional, bekerja dari rumah mengacu pada pekerjaan yang dibayar yang terutama dilakukan di rumah.

Kinerja atau dalam bahasa Inggris juga dikenal sebagai job performance atau prestasi kerja, yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Kinerja bukanlah karakteristik pribadi, seperti bakat, atau kemampuan, tetapi itu adalah perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau bekerja secara normal dengan tingkat kemauan dan kemampuan tertentu.

Menurut Moeheriono, kinerja atau performance adalah uraian tentang tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Memiliki tujuan yang realitas. d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

Indikator kinerja pegawai Kasmir mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut: 1. Pengukuran kinerja

yang berkualitas dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. 2. Kuantitas Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan seseorang. 3. 6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau keharmonisan antara karyawan dan pimpinan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan. Menurut Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut pendapat (Sastrihadiwiryono, 2003) terdapat 5 faktor dari disiplin kerja yaitu: pertama, mematuhi peraturan perusahaan, mewajibkan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan berdasarkan aturan dan pedoman kerja, sehingga menghasilkan pekerjaan yang nyaman dan lancar. Kedua adalah penggunaan waktu yang efektif Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan individu dapat memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya guna mengejar tujuan yang diberikan perusahaan kepada individu, dan tidak membuang waktu terlalu banyak untuk standar kerja perusahaan.

KESIMPULAN

Dari 16 penelitian yang dipaparkan bahwa Work From Home (WFH) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid – 19. Pandemi Covid – 19 ini juga melumpuhkan aktivitas di luar rumah sehingga menimbulkan masalah baru dalam dunia pekerjaan. Untuk bertahan dari pandemi ini, semua kegiatan harus dilakukan dengan cara baru, dengan cara menerapkan protokol kesehatan. Oleh karena itu, karena itu perusahaan membuat kebijakan. Kebijakan tersebut bahwa karyawan harus bekerja dari rumah yang disebut dengan Work From Home (WFH) dengan kata lain bekerja dari rumah. Perusahaan di masa pandemi ini tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik tanpa mengurangi kedisiplinan kinerja karyawan.

KEPUSTAKAAN

- (Prodanova & Kocarev, 2021)Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66(July), 101672. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- (Chi et al., 2021)Chi, O. H., Saldamli, A., & Gursoy, D. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on management-level hotel employees' work behaviors: Moderating effects of working-from-home. *International Journal of Hospitality Management*, 98(June), 103020. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103020>
- (Kusoski et al., 2021)Kusoski, C., Polley, S., & Kennerly-Shah, J. (2021). Coronavirus 2019 work-from-home

- productivity of inpatient and infusion pharmacists at a comprehensive cancer center. *Journal of the American Pharmacists Association*, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2021.11.021>
- (Susanti & Yulianty, 2021) Susanti, R., & Yulianty, S. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih Dimasa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19)*. 1.
- (Nurjanah et al., 2021) Nurjanah, S., Sumbogo, I. A., & Teknologi, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Muhammadiyah Matraman Dalam Situasi Pandemi Covid-19*. 8(2), 56–61.
- (Nasution et al., 2020) Nasution, I., Zulhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- (Environment et al., 2015) Environment, S., Enjoyment, S., Tendency, I. B., Affect, P., Affect, N., Urge, D. A. N., & Impulsively, T. O. B. U. Y. (2015). *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh*. 4(1), 1–12.
- (Laksono & Ade Imam Suhakim., S.E., 2021) Laksono, B. S., & Ade Imam Suhakim., S.E., M. (2021). *Pengaruh Work From Home , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. 4(1), 432–438.
- (Artikel, 2020) Artikel, I. (2020). *TULIP : Tulisan Ilmiah Pariwisata*. 3(2), 42–48.
- (Kartika Alimuddin, 2021) Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.... YUME : Journal of Management Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.33>
- (Kelvyn et al., 2021) Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 144. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11282>
- (Sormin et al., 2021) Sormin, D. E. M., Ronatio, ;, Lumban, A., Fenny, T. ;, & Marpaung, K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 2684–7868.
- (Ainia, 2021) Ainia, R. N. (2021). ANALISIS MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH EFIKASI DIRI, PENGAWASAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada PT.

Infomedia Nusantara Divisi TAM
Malang di masa Work From
Home(WFH). *Magister Manajemen*,
6(September), 125–137.

(Hafizuddin & Che, 2016)Hafizuddin, M.,
& Che, B. (2016). 済無No Title No
Title No Title. 25(3), 1–23.

(Naconha, 2021)Naconha, A. E. (2021). No

主観的健康感を中心とした在宅高
齢者における健康関連指標に関す
る共分散構造分析Title. 4(1), 6.

(Goldman, Ian. and Pabari, 2021)Goldman,
Ian. and Pabari, M. (2021). No 主観的
健康感を中心とした在宅高齢者に
おける健康関連指標に関する共分
散構造分析Title. 6(4).