

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar dan referensi penulis untuk melaksanakan penelitian oleh penulis demi memperkaya teori teori dan informasi yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian sebelumnya terdapat kelebihan dan kekurangan yang digunakan sebagai referensi untuk memperluas bahan yang akan diriset oleh penulis. Di bawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilampirkan oleh penulis yang tentunya memiliki keterkaitan dengan riset yang akan dilaksanakan penulis.

1. Wahyu Insan Fadhillah (2021), Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang berjudul “Efektivitas Kinerja Aparatur Dalam Kebijakan WFH ( Work From Home) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Agam Sumatera Barat”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data menggunakan cara dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian menampilkan bahwa kinerja aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kebijakan WFH ini masih efektif (teori Moheriono) dengan indikator Hasil kerja, Perilaku, Atribut dan Kompetensi, Komperatif, didapatkan hasil SKP pegawai BKPSDM yang mencapai nilai B hingga A. Penulis menemukan bahwa WFH memiliki rintangan seperti pegawai yang kurang termotivasi, minimnya sarana serta prasarana yang menyokong

pekerjaan, dan disiplinitas pegawai. Penulis memberikan saran supaya BKPSDM memberikan perhatian atas kebutuhan pegawai agar kualitas kerja dapat meningkat, serta agar semua pekerja BKPSDM terus mematuhi protocol kesehatan meski WFH tidak lagi dijalankan karena penyebaran Covid-19 yang masif. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu ada pada judul sama sama melakukan penelitian mengenai efektivitas kebijakan WFH (work from home) suatu instansi yang membedakannya adalah teori yang digunakan sebagai pendekatan penelitian serta waktu dimana penelitian sebelumnya melakukan disaat masa pandemic Covid-19 dan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu pada saat masa Era New Normal.

2. Siti Nor Alisa (2021) Universitas Islam Negeri Antasasi Banjarmasin yang berjudul “Efektivitas Work From Home (WFH) Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19.” Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan data yang digunakan yaitu melalui wawancara untuk pengumpulan data dari informan dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah WFH belum efektif akibat kinerja pegawai yang menurun sehingga kinerjanya kurang maksimal, kemudian ada data yang perlu dikerjakan dikantor misalnya database harian buat transaksi dan data-data nasabah tidak bisa dilakukan secara Work From Home (WFH), serta masalah tempat yang kurang kondusif untuk melaksanakan Work From Home (WFH). Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu ada pada judul sama sama

melakukan penelitian mengenai efektivitas kebijakan WFH (work from home) suatu instansi yang membedakannya adalah teori yang digunakan sebagai pendekatan penelitian.

3. Erik Meza Nusantara (2021) Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan Work From Home (WFH) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kejaksaan Agung” dengan metode kuantitatif dekriptif. Sampel penelitian adalah 105 ASN di Kantor Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dan menganalisis data dengan Struktural Equation Modelling serta Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menemukan bahwa (1) Lingkungan kerja memiliki nilai 0,167 pada original sampel, artinya berdampak positif terhadap Efektivitas dengan nilai path coefficient yaitu 0,167. (2) Disiplin Kerja berdampak positif bagi Efektivitas dengan nilai path coefficient sebesar 0,472. (3) Pengawasan berdampak positif bagi efektivitas dengan nilai path coefficient yaitu 0,305. (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif bagi Pengawasan dengan path coefficient sebesar 0,286, dan (5) Disiplin kerja berpengaruh positif bagi Pengawasan dengan path coefficient sebesar 0,665. Kesimpulan penelitian terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas pelaksanaan WFH bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kejaksaan Agung. Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu ada pada judul sama sama melakukan penelitian mengenai efektivitas kebijakan WFH (work from home) suatu instansi yang

membedakannya adalah teori yang digunakan sebagai pendekatan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas mengenai penelitian terdahulu terdapat beberapa kesamaan diantara pembahasan mengenai efektivitas pelaksanaan suatu kebijakan, Efektifitas Kinerja Pegawai Dalam Kebijakan WFH (*Work From Home*) di Indonesia. Namun hingga saat ini belum ditemukan penelitian mengenai Bagaimana Efektivitas Kinerja Divisi Strategic Sourcing Barang IT, IS Dan Peralatan Perkasan Bank Indonesia Dalam Menerapkan WFH Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui efektif atau tidaknya kebijakan WFH (*Work From Home*) di Departemen Pengadaan Strategis Bank Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19. Alasan penulis memilih penelitian mengenai Teori Efektivitas tersebut, karena dari 3 Penelitian terdahulu saling ingin mencari dan menciptakan solusi dalam sitem birokrasi atau kinerja pada masa WFH (*Work From Home*). Dimana setiap Instansi memiliki beberapa indikator dalam pencapaian rancangan kerja atau yang di sebut pencapaian kerja, sehingga diharapkan dalam penelitian efektivitas kinerja pada masa WFH dapat berjalan baik dengan pengawasan ruang lingkup instansi dan para pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perbedaan dari ketiga penelitian tersebut dan yang akan diteliti oleh penulis yaitu dari jenis instansi nya serta suatu permasalahan yang ada di lapangan sehingga dari hasil penelitian yang nantinya akan penulis teliti akan menghasilkan suatu hasil penelitian yang berbeda dari ketiga penelitian tersebut.

## 2.2 Kerangka Konsep dan Teori

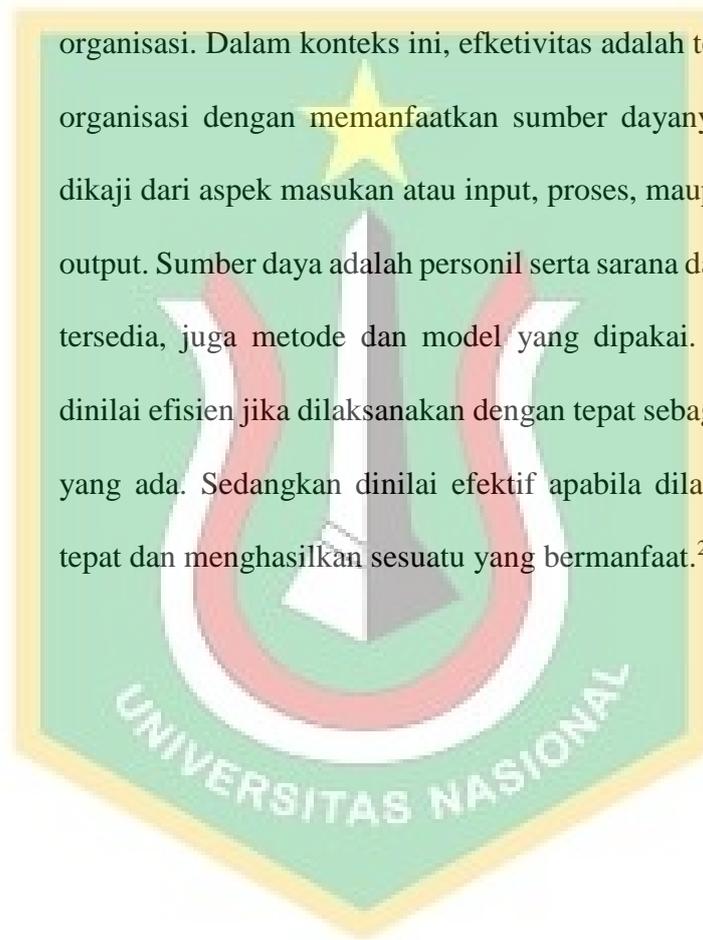
### 2.2.1 Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Efektivitas didefinisikan oleh kamus ilmiah populer sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna, atau menunjang tujuan. Efektivitas adalah unsur utama dalam pencapaian tujuan maupun sasaran yang sudah direncanakan pada tiap organisasi, aktivitas, maupun program. Sesuatu dinilai efektif jika berhasil mencapai tujuan maupun sasaran sebagaimana yang direncanakan. Efektivitas merupakan sebuah kondisi yang memperlihatkan keberhasilan maupun pencapaian sebuah tujuan dan terukur berdasarkan kuantitas, kualitas, serta waktu sebagaimana rencana awal. Tingkat keberhasilan milik seorang individu maupun organisasi melalui cara tertentu selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, semakin besar jumlah rencana yang berhasil terpenuhi, sebuah kegiatan akan dinilai semakin efektif. Seseorang maupun organisasi dipandang efektif apabila mampu melaksanakan tugas serta fungsi dengan baik sebagaimana yang ditentukan. Dengan demikian, tiap individu dalam organisasi perlu memahami fungsi serta tugasnya untuk bisa melaksanakannya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Iga Rosalina, "Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan". *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, Vol. 01 No 01 (Februari 2012), h. 3

Efektivitas secara keseluruhan memperlihatkan sejauh mana sebuah tujuan yang telah direncanakan bisa tercapai. Evaluasi atas perjalanan sebuah organisasi bisa diadakan dengan konsep efektivitas. Konsep ini merupakan faktor penentu apabila perubahan signifikan perlu diadakan terhadap bentuk serta manajemen organisasi. Dalam konteks ini, efektivitas adalah tercapainya tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber dayanya secara efisien, dikaji dari aspek masukan atau input, proses, maupun keluaran atau output. Sumber daya adalah personil serta sarana dan prasarana yang tersedia, juga metode dan model yang dipakai. Sebuah kegiatan dinilai efisien jika dilaksanakan dengan tepat sebagaimana prosedur yang ada. Sedangkan dinilai efektif apabila dilaksanakan dengan tepat dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.<sup>2</sup>



---

<sup>2</sup> *Ibid*, h. 4

Gambar 2.1

Hubungan Efektivitas

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{OUTCOME}}{\text{OUTPUT}}$$

Menurut pendapat P. Robbins Stephen (2010:8) efektivitas adalah menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai berbagai sasaran. Penulis memilih menggunakan teori dari Stephen P. Robbins untuk lebih mudah melakukan penentuan kebijakan atau peranan organisasi secara spesifik dan dapat menjawab dari rumusan masalah pada penelitian ini. Selain itu juga berdasarkan prasarvei yang penulis lakukan teori dari Stephen P. Robbins yang relevan untuk mendeskripsikan penelitian ini dengan permasalahan yang ada di lapangan.

Menurut Sondang P. Siagian mendefinisikan efektivitas sebagai cara memanfaatkan sumber daya, sarana, serta prasana dalam kuantitas tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa aktivitas yang dilaksanakan. Efektivitas memperlihatkan keberhasilan pada segi pencapaian sasaran yang sudah ditentukan. Apabila hasil aktivitas mendekati sasaran, efektivitasnya akan semakin tinggi.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002)

Menurut Abdulrahmat Efektivitas merupakan dimanfaatkannya sumber daya, sarana, maupun prasarana dalam kuantitas tertentu yang telah ditentukan sebelumnya dalam rangka menghasilkan pekerjaan yang tepat pada waktunya.<sup>4</sup>

Menurut Mulyasa Efektivitas merupakan cara sebuah organisasi berhasil memperoleh dan memanfaatkan sumber daya saat berusaha merealisasikan tujuan operasional. Efektivitas memiliki hubungan dengan pelaksanaan seluruh tugas pokok, pencapaian tujuan, ketepatan waktu, serta adanya partisipasi anggota.<sup>5</sup>

Dari beberapa definisi Efektivitas di atas dapat disimpulkan bahwa Efektivitas adalah unsur pokok demi pencapaian tujuan maupun sasaran yang sudah direncanakan pada tiap organisasi, kegiatan, maupun program. Dapat dikatakan efektif apabila telah mencapai tujuan maupun sasaran seperti yang sudah direncanakan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson, dikutip oleh Soewarno Handayani, yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan cara mengukur pencapaian tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Abdulrahmat, *Efektivitas Implementasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal. 92

<sup>5</sup> Mulyasa, *Management Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), hal 82

<sup>6</sup> Soewarno Handayani, *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*, (Jakarta : PT. Gunung Agung 1996) hal 15

Ciri-ciri Efektivitas Menurut Harry Firman (1987) menjelaskan bahwa efektivitas program pembelajaran dapat ditemukan berdasarkan ciri berikut:

- 1) Berhasil mengantarkan siswa untuk memenuhi tujuan instruksional yang sudah direncanakan
- 2) Memberikan pengalaman belajar yang atraktif dengan partisipasi siswa yang aktif sebagai penunjang terpenuhinya tujuan instruksional
- 3) Mempunyai sarana penunjang proses pembelajaran.<sup>7</sup>

### **2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja**

Menurut Richard M. Steers (1985), Faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu :

- 1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja karena dapat menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya struktur organisasi sebagai cara untuk memosisikan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola – pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tanggung jawabnya.

---

<sup>7</sup> Herry Firman, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan Bagian III*, (Bandung: PT Impereal Bhakti Utama, 2007), 53

## 2) Karakteristik Lingkungan

Berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja.

Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan yang artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

## 3) Karakteristik Pekerja

Faktor ini yang paling mempengaruhi efektivitas kerja karena meskipun sarana dan prasarana begitu lengkap, baiknya mekanisme kerja, namun apabila tidak ada dukungan kualitas sumber daya manusia yang melengkapinya tidak akan ada artinya.

## 4) Karakteristik Kebijakan dan Manajemen

Praktek manajemen suatu strategi yang dirancang untuk mengkondisikan segala sesuatu yang ada di dalam organisasi. Kebijakan serta praktik manajemen harus memerhatikan unsur manusia sebagai individu dengan perbedaan dan tidak hanya fokus pada strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini terdiri atas ditetapkannya tujuan strategis, mencari serta memanfaatkan sumber daya, terciptanya lingkungan prestasi, kepemimpinan, proses komunikasi, pengambilan keputusan yang bijak, serta

menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.<sup>8</sup>

### 2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) yaitu :

1) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah perilaku oleh pekerja berupa hasil kerja dalam aspek ketelitian, kerapian, serta keterkaitan hasil tanpa mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

2) **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah situasi kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Ini bisa dilihat dari jumlah beban kerja serta kondisi yang dialami saat bekerja.

3) **Pemanfaatan Waktu**

Pemanfaatan waktu merupakan dipakainya masa kerja sesuai dengan aturan perusahaan agar pekerjaan bisa tuntas mengikuti rencana.

---

<sup>8</sup> <https://repository.stiedewantara.ac.id/2004/4/BAB%20II.pdf>

## 2.2.4 Ukuran Efektivitas

Pengukuran efektivitas bisa dilaksanakan dengan memerhatikan hasil kerja yang tercapai oleh sebuah organisasi. Efektivitas bisa terukur dari keberhasilan sebuah organisasi untuk memenuhi tujuannya. Apabila sebuah organisasi dapat memenuhi tujuannya, organisasi tersebut dinilai sudah efektif. Hal paling penting ialah efektivitas tidak berbicara mengenai besaran biaya yang dikeluarkan dalam memenuhi tujuan tersebut. Efektivitas hanya memandang apabila sebuah program atau aktivitas sudah memenuhi tujuan yang sudah direncanakan.<sup>9</sup>

Alat ukur efektivitas kinerja, oleh Richard dan M. Steers terdiri atas:<sup>10</sup>

- 1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Manusia memiliki kemampuan yang terbatas. Keterbatasan ini membuat manusia tidak bisa memenuhi kebutuhan tanpa bekerja sama dengan pihak lain. Kunci keberhasilan organisasi merupakan kerja sama untuk memenuhi tujuan. Tiap individu yang bergabung dalam organisasi diharapkan mampu beradaptasi dengan anggota organisasi serta pekerjaan yang ada.

---

<sup>9</sup> Ulum. Ihyaul MD, 2004, *Akuntansi Sektor Publi*. Malang, UMM Press, Hlm. 294

<sup>10</sup> Steers. M. Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga, Hlm. 46

## 2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang tercapai oleh individu saat menjalankan tugas yang dipercayakan untuknya berdasarkan kapabilitas, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dengan demikian, kapabilitas, pengalaman, kesungguhan, dan waktu milik individu menentukan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

## 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud merupakan tingkat kesenangan yang dialami oleh individu atas peran maupun pekerjaan yang ia lakukan dalam organisasi. Tingkat kepuasan individu ditentukan dari imbalan setimpal yang ia peroleh serta aspek pekerjaan dan organisasi mereka.

## 4) Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menjadi penentu efektivitas kinerja organisasi tersebut. Kualitas dapat memiliki beragam wujud operasional, khususnya berdasarkan macam produk maupun jasa yang dihasilkan oleh organisasi itu.

## 5) Penilaian Oleh Pihak Luar



Penilaian seputar organisasi maupun unit organisasi diberikan oleh individu maupun organisasi dalam lingkungan organisasi tersebut, yakni pihak yang berhubungan dengan organisasi. Kesetiaan, rasa percaya, serta dukungan yang diterima organisasi dari kelompok seperti petugas dan masyarakat umum.

### **2.2.5 Pendekatan Efektivitas**

Pendekatan efektivitas diadakan dengan mengacu pada sejumlah bagian yang berbeda dari organisasi. Organisasi memperoleh masukan dalam beragam bentuk dari lingkungannya. Aktivitas dan proses internal dalam lembaga memberikan perubahan input menjadi output atau program yang lalu dikembalikan pada lingkungannya.

Sebagai konsep, efektivitas memiliki peran krusial karena menjadi ukuran kesuksesan organisasi untuk memenuhi tujuannya.

Stephen P. Robbins (1994:54) mengenai pendekatan dalam efektivitas organisasi:

1. Pendekatan pencapaian tujuan (*Goal Attainment Approach*).

Pendekatan ini melihat bahwa efektivitas organisasi bisa dinilai atas ketercapaian tujuan (ends) ketimbang caranya (means). Kriteria pendekatan yang umum dipakai adalah dengan mengoptimalkan laba, menang atas persaingan, dan

sebagainya. Metode manajemen yang berhubungan dengan pendekatan ini adalah *Manajemen By Objectives* (MBO) yakni falsafah manajemen yang menganggap efektivitas organisasi serta anggotanya dengan memberikan penilaian sejauh mana mereka mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Pendekatan Sistem

Pendekatan ini menjelaskan bahwa peningkatan kelangsungan hidup organisasi bisa terwujud jika memerhatikan sumber daya manusia, mempertahankan diri dari dalam, serta memperbaiki struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi agar terintegrasi dengan lingkungan. Untuk itu, organisasi membutuhkan dukungan berkelanjutan demi kelangsungan hidupnya.



### 3. Pendekatan konstituensi-strategis

Pendekatan ini fokus pada dipenuhinya tuntutan konstituensi dalam lingkungan, yang darinya individu membutuhkan dukungan berkelanjutan bagi kelangsungan hidupnya.

### 4. Pendekatan nilai-nilai bersaing.

Pendekatan ini berusaha menyatukan ketiga pendekatan sebelumnya, berdasarkan sebuah kelompok nilai. Tiap nilai lalu lebih disenangi berdasarkan daur hidup tempat organisasi tersebut berada.

Dari pendekatan efektivitas organisasi yang sudah dijelaskan, dapat disebutkan bahwa faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi adalah:

Adanya tujuan yang jelas,

1. Struktur organisasi.
2. Kehadiran dukungan maupun keterlibatan masyarakat
3. Kehadiran sistem nilai yang dipercaya

### 2.2.6 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja secara umum didefinisikan sebagai sebuah bentuk individu yang bekerja dan memerhatikan jumlah hasil yang ia peroleh dari pekerjaan tersebut. Bagi Whitmore, kinerja merupakan dilaksanakannya fungsi yang dituntut dari seseorang.

Dalam hal ini, kata performance biasanya mengacu pada “job performance” atau “actual performance”, yakni sebuah prestasi kerja maupun sebenarnya yang diperoleh individu saat melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, kinerja merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja yang didapatkan individu atas kualitas serta kuantitas yang dicapainya. Kualitas yang dicapai baik saat menjalankan fungsinya selaras dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator dalam mengukur kinerja dari seseorang adalah:

#### 10. Kualitas

Kualitas merupakan yang terukur atas cara pandang seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan,

#### 11. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam ukuran tertentu,

## 12. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output,

## 13. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pengelolaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal,

## 14. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan serta komitmen seorang pegawai saat melaksanakan fungsi kerja dengan penuh tanggung jawab.<sup>11</sup>

Pengertian oleh Whitmore adalah definisi yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja yang dianggapnya representatif, dapat tergambar dari besaran tanggung jawab tugas seseorang.

Kinerja yang nyata jauh melebihi dari ekspektasi merupakan kinerja yang menentukan standar tertinggi dari individu itu sendiri, selalu di atas ekspektasi orang lain. Dengan demikian, Whitmore melihat kinerja sebagai sebuah perbuatan, prestasi, atau apa yang ditunjukkan individu dari keterampilan yang nyata.

---

<sup>11</sup> Uno. B.Hamzah, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara, Hlm. 59.

Patricia King mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan individu dalam menjalankan tugas pokok yang dipercayakan untuknya.<sup>12</sup>

Dari pandangan tersebut kinerja dikaitkan dengan tugas-tugas rutin yang ia jalani. Misalnya sebagai seorang Dokter, tugas rutinnnya adalah melakukan pemeriksaan kesehatan atau hal yang lain dengan kontek kesehatan. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas tersebut itu adalah kinerja seorang Dokter.

Pandangan lain dicetuskan oleh Mc Daniel, yang menjelaskan kinerja sebagai interaksi antara kemampuan individu dengan motivasinya.<sup>13</sup> Berdasarkan pandangan ini, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah penjumlahan antara kapabilitas dan motivasi milik individu. Simamora menjelaskan kinerja sebagai kondisi atau tingkat perilaku individu yang perlu dicapai dengan syarat tertentu.<sup>14</sup>

Menurut Dessler, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunagara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

---

<sup>12</sup> *Ibid*, Hlm. 61.

<sup>13</sup> *Ibid*, Hlm. 62

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm. 62.

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>15</sup>

Berdasarkan pandangan definisi kinerja menurut para ahli maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang. Untuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawabnya.

### **2.2.7 Work From Home (WFH)**

Bekerja dari rumah atau biasa disebut *Work From Home* (WFH) adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Istilah bekerja dari rumah sudah tidak asing lagi bagi masyarakat di Indonesia sejak pandemi Covid-19. *Work from home* adalah pelaksanaan pekerjaan di kantor yang harus dilakukan di rumah jadi tidak perlu lagi ke kantor karena pekerjaan bisa dilakukan dari rumah. Bekerja dari Rumah atau disebut *Work From Home* (WFH) menurut Simarmata adalah kegiatan pekerjaan yang dilakukan dari rumah pegawai itu sendiri.

*Work From Home* (WFH) ini sudah tidak asing bagi para pekerja freelancer, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan

---

<sup>15</sup> Riadi, 2016, <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>,

kerja remote atau remote working yang sebenarnya tidak ada bedanya, namun yang membedakan hanyalah peraturan perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Bekerja dari rumah atau konsep *Work From Home* (WFH) dinilai efektif untuk mencegah penyebaran Covid – 19. Namun, konsep tersebut menjadi sebuah tantangan bagi pekerja yang memiliki anak di rumah, dan tidak memiliki alat yang menunjang seperti di kantor.

Menurut pakar *Career Development, Lumbantoruan* (2020) menyatakan bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) bisa meningkatkan produktivitas karena para pekerja tidak perlu menghabiskan banyak waktu di jalan untuk berangkat maupun pulang dari tempat kerja. Lumbantoruan juga mengatakan, pekerja perlu membagi waktunya antara melakukan pekerjaan rumah dan mengerjakan tugasnya. Hal tersebut agar produktivitasnya tidak menurun, serta pekerjaan rumah dan kantor tidak tercampur. Selanjutnya, apabila komunikasi dengan atasan tetap terbangun saat bekerja dari rumah maka pekerjaan akan selesai dengan baik.

Berikut indikator dari *Work From Home* (WFH) :

- 1) Lingkungan kerja fleksibel, yaitu terdapat kebebasan mengenai kapan, dimana, dan bagaimana cara pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

- 2) Gangguan stress, hal yang dapat terjadi karena merasa berat berkepanjangan dari sesuatu yang dihadapi setiap harinya.
- 3) Kedekatan dengan keluarga, yaitu besarnya peran keluarga dalam mendukung kelancaran kerja.



- 4) Waktu perjalanan, yaitu waktu yang diperlukan dalam melaksanakan kerja.
- 5) Kesehatan dan keseimbangan kerja, adalah kemampuan pegawai dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Kreativitas dan produktivitas tinggi, yakni memiliki ide dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah kerja.
- 7) Kemampuan memisahkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, serta mengontrol tekan diri.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

