

## WORK FROM HOME DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Annisa Nurhandayani<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Syamsul Hadi<sup>3</sup>

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa<sup>1,2,3</sup>

annisa.nurhandayani@yahoo.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work from Home* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah inner model dengan metode *bootstrapping*. Data yang telah didapat diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan, a) variabel *Work from Home* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,111 dan nilai t-statistik sebesar  $1,389 < 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,165 > 0,5$ ; b) variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,419 dan nilai t-statistik sebesar  $4,526 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,000 < 0,05$ ; c) variabel *Work from Home* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar sebesar 0,389 dan nilai t-statistik sebesar  $3,161 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,002 < 0,05$ ; d) variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar sebesar 0,193 dan nilai t-statistik sebesar  $1,748 < 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,081 > 0,05$ ; e) variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,395 dan nilai t-statistik sebesar  $4,637 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Simpulan, *Work from Home* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. *Work from Home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, *Work from Home*

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of Work from Home and workload on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. This research method is quantitative. The sampling method used in this study uses non-probability sampling. The data analysis technique used is the inner model with the bootstrapping method. The data that has been obtained is processed using SmartPLS 3.0. The results showed, a) the Work from Home variable on employee performance showed an estimated value of 0.111 and a t-statistic value of  $1.389 < 1.96$ , with a p-value of  $0.165 > 0.5$ ; b) the workload variable on employee performance shows an estimated value of 0.419 and a t-statistic value of  $4.526 > 1.96$ , with a p-value of  $0.000 < 0.05$ ; c) the Work from Home variable on job satisfaction shows an estimated value of 0.389 and a t-statistic value of  $3.161 > 1.96$ , with a p-value of  $0.002 < 0.05$ ; d) the workload variable on job satisfaction shows an estimated value of 0.193 and a t-statistic value of  $1.748 < 1.96$ , with a p-value of  $0.081 > 0.05$ ; e) the variable of job satisfaction on employee performance shows an estimated value of 0.395 and a t-statistic value of  $4.637 > 1.96$ , with a p-value of  $0.000 < 0.05$ . In conclusion, Work from Home has n*

*effect on employee performance, workload has a negative effect on employee performance. Work from Home has a positive effect on job satisfaction. Workload has no effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Job Satisfaction, Employee Performance, Work from Home*

## **PENDAHULUAN**

Keadaan pandemi menjadikan perubahan besar pada bentuk pola kerja baik pada pemerintahan maupun instansi swasta dalam semua aspeknya. Pembatasan situasi dan pelaksanaan kegiatan sesuai protokol kesehatan menyebabkan ruang gerak terbatas. Kondisi demikian menuntut perubahan sistem pola kerja guna mematuhi aturan protokol kesehatan. Salah satu perubahan pada pola kerja saat ini adalah bekerja dari rumah atau *Work from Home*. Menurut Hakimah et al., (2021) *Work from Home* merupakan kegiatan melaksanakan tugas kedinasan, menyelesaikan output, koordinasi, rapat atau pertemuan, dan tugas lainnya dari tempat tinggal pegawai. Dalam proses bekerja dari rumah, perlu dilakukan persiapan seperti ruang kerja pribadi, kenyamanan, ketrampilan, waktu kerja, pelayanan dan dapat memisahkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.

Fenomena yang terjadi dilapangan, penerapan *Work from Home* mempengaruhi beberapa faktor, baik itu dalam hal yang positif maupun dalam hal negatif. Bagi karyawan yang memiliki rentang usia tertentu, *Work from Home* dapat menambah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Serta reaksi reaksi lain seperti emosional, sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Nabawi, 2019).

Kajian hubungan *Work from Home* terhadap kinerja pegawai dapat dipertegas melalui kajian empiris. Penelitian yang dilakukan oleh Ashal (2020) menyatakan bahwa *Work from Home* memberikan pengaruh secara positif terhadap *employee engagement* dan kinerja pegawai. Menurut Sekar (2021) *Work from Home* berdampak positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan, dan *Work from Home* berdampak positif bagi karyawan.

Menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan volume pekerjaan baik berupa fisik maupun mental yang dibebankan kepada tenaga kerja dan menjadi

tanggung jawabnya. Setiap orang hanya mampu memikul beban kerja sampai dengan suatu titik tertentu. Beban kerja akan optimal apabila ditempatkan pada tenaga kerja dengan pengalaman, ketrampilan dan motivasi yang sesuai.

Kajian hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dipertegas melalui kajian empiris. Penelitian yang dilakukan oleh Priyandi et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Mittal & Bhakar (2018), kelebihan beban kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Seorang pegawai yang memiliki kelebihan beban pekerjaan menunjukkan kinerja yang kurang baik dan kurang efisien dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya dan dimana hal tersebut memberikan arti penting bagi dirinya. Kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif berasal dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Sedangkan kepuasan kerja kognitif merupakan kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang atau “*outcome*” (Bahri, 2018). Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasakan pekerjaan mereka. Karyawan dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja apabila mereka memandang pekerjaan sebagai emosi positif atau perasaan menyenangkan (Tumanggor, 2018). Ketika karyawan memiliki kesibukan berlebih dalam menjalankan peran yang berhubungan dengan pekerjaan maka dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja yang dapat menimbulkan stress tinggi (Hadi et al., 2023).

Menurut Kadek (2020), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja (*Job performance*). Kinerja karyawan adalah bentuk pencapaian hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan suatu hal penting. Dalam suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, kinerja pegawai membantu dalam pencapaian tujuan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik atau buruknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut (Ahmadi, 2021).

*Future research* dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyaningtyas et al., (2021) menyarankan untuk penelitian mendatang agar menggunakan responden dengan latar belakang khusus serta variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih komperhensif.

Pemerintah Kota Yogyakarta, khususnya Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta di masa pandemi ini turut mengikuti peraturan pemerintah salah satunya dengan diberlakukanya *Work from Home*. Pemberlakuan *Work from Home* didasarkan pada Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang terus diperbaharui sejalan dengan perkembangan kondisi di Indonesia. Penyesuaian sistem kerja pegawai selama pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Pada Masa Pandemi dikategorikan berdsarkan jenis bidangnya yaitu, kantor pemerintahan sektor non esensial, kantor pemerintahan sektor esensial dan kantor pemerintahan sektor kritikal. Untuk Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta dikategorikan kedalam sektor esensial. Dengan diberlakukanya peraturan tersebut, untuk dapat cepat beradaptasi menghadapi keterbatasan pandemi ini, Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta mulai ber inovasi dalam meningkatkan pelayanan. Perubahan tersebut memberikan dampak pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta.

Dari fenomena, *future research* dan beberapa kajian empiris yang telah dilakukan, terdapat beberapa variabel yang belum diungkap dan dibahas yang berpengaruh dengan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work from home* dan beban kerja terhadap kinerja pegawa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di sekretariat daerah kota yogyakarta.

## **KAJIAN TEORI**

### ***Work from Home***

*Work from Home* merupakan kegiatan melaksanakan tugas kedinasan, menyelesaikan output, koordinasi, rapat atau pertemuan, dan tugas lainnya dari tempat tinggal pegawai. Dalam proses bekerja dari rumah, perlu dilakukan persiapan seperti ruang kerja pribadi, kenyamanan, ketrampilan, waktu kerja, pelayanan dan dapat memisahkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor (Hakimah et al., 2021).

Dalam proses penyesuaian *Work from Home* terdapat beberapa indikator yang dapat diterapkan (Gądecki et al., 2018), a) ruangan adalah transformasi ruang pribadi (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu; b) waktu yaitu penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua sistem waktu yang berbeda yaitu waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional) yang saling tumpang tindih; c) peran sosial yaitu narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah.

### **Beban Kerja**

Menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan volume pekerjaan baik berupa fisik maupun mental yang dibebankan kepada tenaga kerja dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap orang hanya mampu memikul beban kerja sampai dengan suatu titik tertentu. Beban kerja akan optimal apabila ditempatkan pada tenaga kerja dengan pengalaman, ketrampilan dan motivasi yang sesuai.

Menurut Koesmowidjojo tahun 2017 dikutip oleh Diana (2019) menyebutkan indikator beban kerja dalam terdiri dari, a) kondisi pekerjaan yaitu kondisi dimana seorang karyawan memahami pekerjaan yang dikerjakan dengan baik; b) waktu kerja yaitu waktu kerja yang sesuai dengan standard operasional pegawai, penerapan waktu kerja yang sesuai SOP diharapkan akan meminimalisir beban kerja karyawan; c) target yang ditetapkan perusahaan, akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan (Nabawi, 2019).

Menurut *Job Descriptive Index (JDI)* yang dikutip oleh (Bahri, 2018), terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama kerja yang mampu mengembangkan presentasi atau kinerja (Nabawi, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini digunakan data primer, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berbentuk kuesioner, dengan teknik penskalaan menggunakan skala likert dengan skor 1 s.d. 5. Data dianalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa tujuan membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis yang disampaikan terdiri dari dua deskripsi yaitu deskripsi kumulatif dan deskripsi individual.

Pada penelitian ini, untuk menganalisis inferensial. Alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS ver 4.0. Pada penelitian Analisis *Work from Home* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta, dimana terdapat variabel Intervening maka diperlukan analisis mediasi. Analisis mediasi dilakukan dengan membandingkan *Direct Effect* (DE) dengan *Total Effect* (TE). TE adalah penjumlahan DE dengan IE (*Indirect Effect*).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden**

#### **Jenis Kelamin**

Menurut hasil penelitian dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	48	45%
Perempuan	59	55%
Total	107	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 59 orang atau memiliki persentase sebesar 55 %, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang atau memiliki persentase sebesar 45 %.

### **Usia**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.**  
**Responden Menurut Usia**

Kategori	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	50	47%
31-40 tahun	36	34%
41-50 tahun	16	15%
>50 tahun	5	5%
Total	107	100%

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mayoritas dengan usai berkisar anantara 21-30 tahun yang berjumlah 50 orang atau memiliki persentase sebesar 47 %. Responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 36 orang atau sebesar 34%, usia 41-50 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 15%, dan responden dengan usia >50 tahun berjumlah 5 orang atau memiliki persentase 5%.

### **Pendidikan terakhir**

Menurut hasil penelitian dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 3. berikut:

**Tabel 3.**  
**Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	32	30%
D1-D3	15	14%
S1	55	51%
S2	5	5%
S3	0	0%
Total	107	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) yang berjumlah 55 orang atau memiliki persentase 51%. Responden dengan pendidikan SMA berjumlah 32 orang atau memiliki persentase 30%, D1-D3 berjumlah 15 orang atau memiliki persentase sebesar 14%, responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 5 orang atau memiliki persentase 5%, dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir S3.

### **Lama Bekerja**

Menurut hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4. berikut:

**Tabel 4.**  
**Responden menurut Lama Bekerja**

Kategori	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	13	12%
1-5 tahun	48	45%
6-10 tahun	12	11%
>10 tahun	34	32%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah dengan lama bekerja selama 1-5 tahun yang berjumlah 48 orang atau memiliki persentase 45%. Responden dengan lama bekerja < 1 tahun berjumlah 13 orang atau memiliki persentase sebesar 12 %, 6-10 tahun berjumlah 12 orang atau memiliki persentase sebesar 11%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 34 orang atau memiliki persentase 32%.



**Analisis Struktural****R-Square ( $R^2$ )****Tabel 5.**  
**Nilai  $R^2$  Tanpa Mediasi/Langsung**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0,540	0,527

Dari hasil tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa model *Work from Home* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 0,540 yang dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Work from Home* dan Beban Kerja adalah sebesar 54%.

**Tabel 6.**  
**Nilai  $R^2$  Tidak Langsung/ Mediasi**

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Pegawai	0,251	0,237

Dari hasil tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa model *Work from Home* dan Beban Kerja dengan dimediasi Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh hasil sebesar 0,251 yang dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work from Home* dan Beban Kerja adalah sebesar 25%

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Tanda	Original Sample	T Statistics	P Values	Status
H1: WFH berpengaruh pada Kinerja Pegawai	(+)	0,111	1,389	0,165	Tidak Terbukti
H2: Beban Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai	(-)	0,419	4,526	0,000	Terbukti
H3: WFH berpengaruh pada Kepuasan Pegawai	(+)	0,389	3,161	0,002	Terbukti
H4: Beban Kerja berpengaruh pada Kepuasan Pegawai	(-)	0,193	1,748	0,081	Tidak Terbukti
H5: Kepuasan Pegawai berpengaruh pada Kinerja Pegawai	(+)	0,395	4,637	0,000	Terbukti

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,111 dan nilai t-statistik sebesar  $1,389 < 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,165 > 0,5$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya cepat atau lambat penerapan *Work from Home* tidak terbukti positif pada tinggi rendahnya Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,419 dan nilai t-statistik sebesar  $4,526 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya tinggi rendahnya Beban Kerja berpengaruh negatif pada tinggi rendahnya Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh *Work from Home* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar sebesar 0,389 dan nilai t-statistik sebesar  $3,161 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya cepat lambat penerapan *Work from Home* terbukti positif terhadap tinggi rendahnya Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar sebesar 0,193 dan nilai t-statistik sebesar  $1,748 < 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,081 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak artinya tinggi rendahnya Beban Kerja tidak terbukti negatif terhadap tinggi rendahnya Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,395 dan nilai t-statistik sebesar  $4,637 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H5 diterima artinya tinggi rendahnya Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap tinggi rendahnya Kinerja Pegawai.

**Tabel 8.**  
**Analisis Jalur (*Intervening*)**

Variabel	Derect Effect (DE)	Inderect Effect (IE)	Total Effect (TE)	Efek Mediasi
	(xi → Y2)	(xi → Y1 → Y2)	(DE+IE))	(TE-DE)
X1	0,111(0,165)	0,154(0,008)	0,265	0,154
X2	0,419(0,000)	0,076(0,116)	0,495	0,076

Berdasarkan hasil olahan data SmartPLS diatas maka dapat diketahui bahwa efek mediasi (*intervening*) pada *Work from Home* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,154. Pada analisis ini diperoleh nilai  $TE > DE$  sebesar  $0,265 > 0,111$ , dapat diartikan variabel meningkatkan kekuatan pengaruh *Work Form Home* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) dan tidak signifikan.

Pada Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Pegawai (Y1) sebesar 0,076 karena nilai  $TE > DE$  sebesar  $0,495 > 0,419$  artinya pada analisis ini berperan sebagai variabel yang meningkatkan kekuatan pengaruh variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) dan tidak signifikan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,111 dan nilai t-statistik sebesar 1,389, dengan nilai p – value sebesar  $0,165 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya cepat atau lambat penerapan *work from home* tidak terbukti positif pada tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Penerapan *work from home* dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut dapat menimbulkan stress dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dinilai dapat menurunkan kinerja. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian oleh dilakukan Anh et al., (2022) menunjukkan bahwa *work from home* tidak efektif pada kinerja pegawai.

Secara teori *work from home* memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai, namun pada penelitian ini menunjukkan hasil penilaian tidak berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Dapat dimungkinkan antara lain: usia pegawai 41-50 tahun sebesar 15% dan > 50 tahun sebesar 5 % sehingga diduga pegawai belum sepenuhnya dapat beradaptasi dengan sistem kerja yang baru dan masih terbatasnya informasi teknologi ditempat kerja. Sistem kerja *work from home* tidak dapat diterapkan pada sebagian orang dikarenakan jenis pekerjaan dan kesulitan dalam pengelolaan komunikasi seperti dukungan alat dan sumber daya yang tepat.

Kinerja pegawai saat bekerja di rumah berbeda dengan kinerja saat bekerja di kantor. Jenis pekerjaan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta merupakan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pimpinan dan masyarakat, sehingga sulit untuk digantikan secara *Work from Home*. Dalam bekerja dirumah, internet menjadi salah satu penopang, hal ini sesuai dengan hasil dari analisis yang telah dilakukan bahwa, kecepatan internet menjadi salah satu indikator yang berpengaruh dalam penerapan *Work from Home*. Dukungan dari instansi dalam pemenuhan akses yang memadai dapat membantu dalam pemenuhan kinerja pegawai.

*Work from Home* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat ditunjukkan dari hasil data penelitian yaitu, kondisi ruang kerja memengaruhi kinerja saat *work from home* (1 responden sangat tidak setuju, 4 responden tidak setuju, 15 responden netral), kondisi komputer memengaruhi kinerja selama *work from home* (1 responden sangat tidak setuju, 7 responden tidak setuju, 14 responden netral), maknanya bahwa lingkungan atau ruang kerja belum mendukung kinerja pegawai saat *work from home*.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,419 dan nilai t-statistik sebesar  $4,526 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya tinggi rendahnya Beban Kerja berpengaruh positif pada tinggi rendahnya Kinerja Pegawai.

Menurut Nabawi (2019), beban pekerjaan merupakan suatu hal yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut pada titik

tertentu. Apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan yang dimiliki, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Pemberian tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakman et al., (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kinerja, pada pegawai yang memiliki beban kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Nabawi (2019), beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan optimal apabila tanggung jawab beban kerja seimbang seperti kondisi dan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Beban kerja yang diterapkan oleh instansi dirasa telah sesuai oleh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

### **Pengaruh *Work from Home* dengan Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh *Work from Home* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,389 dan nilai t-statistik sebesar 3,161 > 1.96, dengan nilai p – value sebesar 0.002 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya cepat lambat penerapan *Work from Home* terbukti positif terhadap tinggi rendahnya Kepuasan Kerja.

Menurut Hakimah et al., (2021), *Work from Home* merupakan kegiatan melaksanakan tugas kedinasan, menyelesaikan output, koordinasi, rapat atau pertemuan, dan tugas lainnya dari tempat tinggal pegawai. Dalam proses penerapannya, *Work from Home* memerlukan persiapan seperti ruang kerja, waktu kerja, keseimbangan kehidupan diluar dan dalam pekerjaan serta kenyamanan. Pengaturan lingkungan kerja yang sesuai diharapkan dapat menciptakan rasa puas bagi pegawai.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irawanto et al., (2021), *Work from Home* berdampak pada kedekatan pegawai dengan keluarga pegawai, hal ini menimbulkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. *Work from Home* memungkinkan pegawai untuk lebih fleksibel dalam mengatur jadwal kerja, serta pegawai dapat diberi kepercayaan mengelola pekerjaannya sendiri. Hal ini dapat

menyebabkan kepuasan kerja meningkat, karena pegawai merasa lebih dihargai dan dipercaya dalam menjalankan pekerjaan.

Prasetyaningtyas et al., (2021) mengungkapkan bahwa variabel *Work from Home* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work from Home* dirasa dapat meningkatkan kenyamanan dalam hal lingkungan kerja yang sesuai, selain itu pegawai dapat melakukan aktivitas lain sehingga dapat menambah rasa puas dalam bekerja.

### **Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai estimasi sebesar sebesar 0,193 dan nilai t-statistik sebesar 1,748, dengan nilai p – value sebesar  $0,081 > 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, artinya tinggi rendahnya Beban Kerja tidak terbukti negatif terhadap tinggi rendahnya Kepuasan Kerja.

Menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan volume pekerjaan baik berupa fisik maupun mental yang dibebankan kepada tenaga kerja dan menjadi tanggung jawabnya. Seorang pegawai dapat menerima beban kerja sesuai dengan batas tertentu. Beban kerja dapat bekerja secara optimal apabila ditempatkan pada pegawai dengan kemampuan dan ketrampilan yang sesuai. Beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dapat menimbulkan stress yang tinggi. Harapannya, instansi dapat membeikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, sehingga kepuasan pegawai semakin meningkat.

Secara teori beban kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja, namun pada penelitian ini menunjukkan hasil penilaian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini terjadi antara lain karena saat diberlakukanya *Work from Home* di Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta, terjadi pembatasan-pembatasan baik dari anggaran maupun program kegiatan. Dampaknya, pegawai merasa belum mencapai penyelesaian pekerjaan seperti saat sebelum diberlakukanya *Work from Home* sehingga tidak menimbulkan kepuasan bagi pegawai.

Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat ditunjukkan dari hasil data penelitian dalam pernyataan, saya merasa puas dengan kondisi ruang kerja selama *Work from Home* (1 responden sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 13 responden netral). Maknanya lingkungan atau tempat kerja belum mendukung kepuasan pegawai dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa bahwa pada koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,395 dan nilai t-statistik sebesar  $4,637 > 1,96$ , dengan nilai p – value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, artinya tinggi rendahnya Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap tinggi rendahnya Kinerja Pegawai.

Menurut Arif et al., (2019) kepuasan kerja merupakan sikap atau perilaku yang ditampilkan pada pekerjaan. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan atau dengan kondisi disekitarnya. Seorang pegawai dalam suatu instansi memerlukan perasaan puas dalam bekerja, baik dalam hal lingkungan kerja, pembayaran, maupun rekan kerja. Ketika instansi mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan baik, maka pegawai akan bekerja seoptimal mungkin dalam kerjanya.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya, yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Priyandi et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Lestari et al., (2020) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai puas akan pekerjaan mereka, maka pegawai akan berkomitmen dengan instansi serta dapat memunculkan kreativitas serta inovasi.

Dalam suatu instansi atau perusahaan, pegawai yang memiliki rasa puas akan memiliki ikatan emosional dengan suatu organisasi sehingga dalam penyelesaian pekerjaan dinilai lebih produktif. Nabawi (2019) memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja.

Dapat diartikan maka tujuan instansi telah tercapai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah, a) *Work from Home* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta; b) Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta; c) *Work from Home* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta; d) beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta; e) kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Bintang Pustaka Madani.
- Anh, L. H., Trang, N. M., & Linh, N. T. P. (2022). The Influence of Work-from-home on job performance during COVID-19 pandemic: Empirical evidence Hanoi, Vietnam. *Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation*, 28, 73–81. <https://doi.org/10.15439/2021km59>
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work from Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Publishing.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of The Effect of Work-Life Balance, Self-Esteem and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated by Organizational Justice on Workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7–14. <https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>



- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Form Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 51. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i2.831>
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54. <http://ojs.nchat.id/index.php/nchat/article/view/17>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Kadek, S. N. (2020). *Kinerja Sumber Daya: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nitacakra.
- Lestari, F., Haryono, S., Kurnia, M., & Rda, P. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(3), 2456–4559. [www.ijbmm.com](http://www.ijbmm.com)
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 01. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/01)
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). the Effect of Work from Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 507–521. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.05>
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Tumanggor, R. (2018). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Andi Offset.