



Pengaruh WFH (*Work From Home*) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Selama Pandemi Covid-19 pada Pegawai X di Kota Mataram

Citra Fadia Haya¹, Siti Nurmayanti², H.Sarifudin Serip³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia
E-mail: citrafadiahaya23@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-04	This study aims to determine the effect of Work From Home (X1), Work Ability (X2) on Employee Performance (Y) during the Covid-19 Pandemic at Employee X in Mataram City. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The analysis technique used is Multiple Linear Regression using SPSS version 25.0. The research population was all employees of X in Mataram City. The data collection method used in this study uses the census method. The results of the analysis show that: (1) Work From Home has a positive and significant effect on Employee Performance X in Mataram City. (2) Work Ability has a positive and significant effect on Employee Performance X in Mataram City.
Keywords: <i>Employee Performance;</i> <i>Work From Home;</i> <i>Work Ability.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-04	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh <i>Work From Home</i> (X1), Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Selama Pandemi Covid-19 pada Pegawai X di Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif berbentuk kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknis analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.0. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai X di Kota Mataram. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) <i>Work From Home</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai X di Kota Mataram. (2) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai X di Kota Mataram.
Kata kunci: <i>Work From Home;</i> <i>Kemampuan Kerja;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	

I. PENDAHULUAN

Persebaran virus Covid-19 yang bersifat pandemik nyatanya mempengaruhi banyak aspek kehidupan. Perubahan secara masif terjadi pada berbagai cara dan metode dalam bekerja dan bersekolah. Muncul metode baru dalam aktivitas sehari-hari yaitu bekerja dan belajar dari yang hampir 70% dilakukan dari rumah. Kebijakan ini dilakukan sebagai salah satuantisipasi untuk memutus mata rantai penyebaran virus ini. Peristiwa yang terjadi saat ini menuntut perusahaan atau organisasi menjadi lebih fleksibel. Berbagai aturan dengan adanya Covid-19 telah ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. *Work from home* menjadi bagian solusi dari hadirnya wabah Covid-19. Fleksibilitas aturan perusahaan atau organisasi harus hadir dalam peristiwa ini. Jika yang awalnya perusahaan menerapkan sistem kerja *office hour* yaitu dari jam 9 sampai jam 5 maka ini harus disesuaikan dengan aturan pemerintah. Perubahan aturan ini tentunya diharapkan meningkatkan kinerja dari pegawai.

Menurut Mustajab, et al (2020) *Work From Home* adalah Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan “melarang” pegawai bekerja di

kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Pegawai X di Kota Mataram dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, berkualitas, profesional dan nyaman kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait. Untuk itu diperlukan kualitas dan standar pelayanan yang baik pula. Tidak hanya memperhatikan dari segi pelayanan maupun kualitas yang diberikan kepada masyarakat dalam menciptakan kondisi masyarakat yang makmur, sumber daya manusia juga perlu diperhatikan baik dari perilaku, kecerdasan, ataupun kinerja yang akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan pihak – pihak yang terkait. Kecerdasan yang dapat dikelola dengan baik dan perilaku yang baik, apabila terwujud diharapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja pegawai yang semakin baik dan nyaman dalam pekerjaan sehingga dapat mendorong kinerja secara maksimal.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti yang terkait dengan *work from home*, kemampuan kerja dan kinerja pada pegawai X di Kota Mataram tergolong baik. Hal ini terlihat dari wawancara awal yaitu metode WFH sudah

diterapkan dari awal adanya pandemi hingga saat ini, dengan membagi beberapa kelompok pegawai yang datang ke kantor di hari yang berbeda sebagai bentuk dalam mendukung putusnya penyebaran rantai virus Covid-19. Sedangkan variabel kemampuan kerja dapat dilihat dari rendahnya perilaku pegawai di dalam sebuah organisasi seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, kurang fokus dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, dan kurang tercapainya target sesuai job level yang telah ditentukan. Faktor tersebut terjadi dikarenakan adanya penggunaan metode baru dalam melaksanakan tugas, pihak dinas menggunakan e-sipja yang merupakan metode pengumpulan laporan dan tugas harian yang dapat diakses oleh para pegawai dan dikontrol oleh atasan. Sehingga para pegawai yang bekerja dari rumah tidak perlu datang ke kantor untuk mengumpulkan tugas. Tetapi terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menggunakan e-sipja (sistem penilaian kerja) tersebut sehingga pengumpulan laporan maupun tugas masih dilakukan secara manual. Hal ini menunjukkan kemampuan kerja pegawai masih belum maksimal dan efektif sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Fitrianto (2021) yang berjudul pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. Hasil penelitian membuktikan, bahwa bekerja dari rumah (*work from home*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa Covid-19. Pegawai merasakan tidak ada kebebasan seperti kerja dari kantor dan kurangnya efektivitas penerapan kerja dari rumah. Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pencapaian pekerjaan atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Jika pegawai perusahaan berkinerja baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau tim dengan kinerja perusahaan. Giovanni, dkk. (2015).

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Tidak

semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan motivasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kemampuan kerja menggambarkan kesanggupan seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh WFH (*Work From Home*) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai X di Kota Mataram.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh *Work From Home* dan juga Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Selama Pandemi Covid-19 pada Pegawai X di Kota Mataram. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Menurut Sugiyono (2018) hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi/pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh WFH dan juga kemampuan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai X di Kota Mataram sebagai variabel dependen.

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono (2018). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono (2018). Sedangkan dalam pengambilan data, penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara dan angket serta studi pustaka yang bertujuan untuk menunjang penelitian ini. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai X di Kota Mataram. Yang berjumlah 53 orang. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Arikunto (2012), apabila jumlah populasi di dalam suatu penelitian kurang dari 100, maka jumlah respondennya diambil secara keseluruhan, tetapi apabila populasinya lebih besar daripada 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai operasional sebanyak 53 orang, karena penelitian ini menggunakan metode sensus, maka seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai X di Kota Mataram pada tahun 2021 sampai dengan selesai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki – Laki	27	52%
Perempuan	25	48%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel tampak bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 52% sedangkan wanita sebanyak 48%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini lebih banyak pria dibandingkan dengan wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada pegawai X di Kota Mataram membutuhkan lebih banyak pegawai laki-laki sebab banyaknya pekerjaan lapangan yang ada.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
28 – 38	2	4%
39 – 49	31	60%
50 – 60	19	37%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa responden yang berusia 28–38 tahun sebanyak 4%, berusia 39–49 tahun sebanyak 60%, dan 50-60 tahun sebanyak 37%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini cenderung berusia 39–49 tahun. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja adalah pegawai yang memiliki usia pekerja muda, maka dapat disimpulkan bahwa semakin muda usia pekerja maka semakin tinggi produktivitas mereka dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	1	2%
SMA	9	17%
D3	1	2%
D4	2	4%
S1	33	63%
S2	6	12%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel tampak bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 2%, SMA sebanyak 17%, D3 sebanyak 2%, D4 sebanyak 4% S1 sebanyak 33% dan S2 sebanyak 12%. Dengan demikian, maka responden dalam penelitian cenderung berpendidikan S1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh yang memiliki pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai X di Kota Mataram mengutamakan dan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja minimal berpendidikan S1 untuk menjalankan pekerjaan yang ada.

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-10 Tahun	6	12%
11-20 Tahun	26	50%
21-30 Tahun	20	38%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel tampak bahwa responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 12% sedangkan bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 50%, dan yang telah bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 38%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini lebih banyak yang telah bekerja selama 11-20 tahun. Hal ini menunjukkan pegawai yang telah lama bekerja tentu memiliki pengalaman kerja yang lebih baik sehingga dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Berdasarkan pada hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga semua indikatornya dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar *Alpha* yaitu 0,6, sehingga konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansinya yaitu 0,190 hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi 0,190 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari tiga variabel yang sebelumnya diuji berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil tabel bahwa uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena grafik scatterplot bahwa titik-titik scatter-plots menyebar secara acak, baik itu di atas angka nol ataupun dibawah angka nol dari sumbu vertikal (sumbu Y).

c) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji yang dilakukan diketahui bahwa VIF sebesar 1,414 dan nilai tolerance sebesar 0,707. Nilai VIF dan tolerance tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, karena sesuai kriteria bahwa multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau tolerance value diatas 0,10. Dengan demikian model garis regresi yang digunakan telah sesuai.

4. Analisis Regresi

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.697	.489
	<i>Work from home</i>	4.457	.000
	Kemampuan Kerja	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Ket: t tabel = 2,00958

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel < 0,05 dan nilai t hitung seluruh variabel > t tabel, ini juga artinya seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.296		
	<i>Work from home</i>	.485	.109	.446	4.457	.000
	Kemampuan Kerja	.454	.096	.475	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,296 + 0,485X_1 + 0,454X_2 + e$$

a) Nilai konstanta sebesar 0,296 menunjukkan bahwa nilai murni dari variabel dependen tanpa dipengaruhi variabel independen yaitu jika X1 dan X2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai 0,296.

b) Variabel *Work from home* memiliki koefisien regresi sebesar 0,485 menunjukkan bahwa jika setiap penambahan satu nilai (karena nilai positif) pada variabel *work from home* maka akan memberikan peningkatan juga terhadap kinerja pegawai sebesar 0,485 dengan asumsi variabel kemampuan kerja bernilai konstan.

c) Variabel kemampuan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,454 menunjukkan bahwa jika setiap penambahan satu nilai (karena nilai positif) pada variabel kemampuan kerja maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,454 dengan asumsi variabel *work from home* bernilai konstan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.639	.32546

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, *Work from home*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui nilai R2 adalah 0,653 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen yaitu *work from home*

dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian.

B. Pembahasan

1. Pengaruh variabel *Work From Home* (X1) terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlihat pada tabel 4.15 bahwa koefisien regresinya sebesar 0.485, nilai t hitung sebesar 4,457, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dinyatakan bahwa nilai *work from home* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika *work from home* semakin efektif, kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila *work from home* semakin tidak efektif, maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja ataupun *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan bagi pegawai kinerja adalah untuk mengukur kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan sekaligus sebagai koreksi atau hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan dimasa yang akan datang.

Menurut Huuhtanen (1997) WFH merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mana secara khusus atau hanya dalam waktu tertentu, melakukan pekerjaannya yang jauh dari kantor atau menggunakan media telekomunikasi sebagai media kerja. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi secara langsung maupun tidak langsung akan bergantung pada pengaruh dari *work from home* setiap pegawai. Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan juga eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku,

sikap dan tindakan bawahan maupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Maka bagi perusahaan atau organisasi penting untuk memelihara lingkungan kerja yang fleksibel sebagai salah satu indikator dari *work from home* agar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dan semua pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan semakin tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi pegawai. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan Crosbie & Moore (2004). Statistik dari websiteemailanalytics.com menjelaskan bahwa 77% pekerja *work from home* produktivitas kerja bertambah yang berdampak pada kinerja pegawai perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Fitrianto (2021) yang membuktikan bahwa kerja dari rumah (*work from home*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19. Menurut Huuhtanen (1997) WFH merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mana secara khusus atau hanya dalam waktu tertentu, melakukan pekerjaannya yang jauh dari kantor ataupun menggunakan media telekomunikasi sebagai media kerja. Pada angket kuesioner rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada penilaian *work from home* bernilai 4,39 (sangat efektif). Artinya bahwa penerapan *work from home* pada pegawai X di Kota Mataram dirasa efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *work from home* memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai saat pandemi covid-19 secara efektif.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlihat pada tabel 4.15 bahwa koefisien regresinya sebesar 0.454, nilai t hitung sebesar 4,750, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dinyatakan bahwa nilai

kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika kemampuan kerja semakin tinggi, kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kemampuan kerja semakin rendah, maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi Amins (2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang baik, sehingga pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya Wijono (2012). Kemampuan kerja pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

James L. Gibson (1989) mendefinisikan kemampuan yaitu kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan Moenir (1987) mengemukakan kemampuan dalam hubungan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Menurut Robbins & Judge (2008), kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan James L. Gibson (1989) mendefinisikan kemampuan

sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang telah dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Hasil dari penelitian yang mendukung penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Arini (2015) yang membuktikan, bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja pegawai. Saat kemampuan kerja pegawai mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Pada angket kuesioner rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada penilaian kemampuan kerja bernilai 4,27 (sangat tinggi). Artinya pegawai pegawai X di Kota Mataram memiliki pegawai yang juga berkompeten sehingga kinerja pegawainya dapat meningkat. Kemampuan kerja pada seorang pegawai dapat dilihat dari pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, selain pengetahuan kemampuan kerja pegawai dapat dilihat dari keterampilan yang harus dimiliki oleh pegawai, dengan keterampilan yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh *Work From Home* dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Selama Pandemi Covid-19 pada Pegawai X di Kota Mataram, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel *work from home* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 pada pegawai X di Kota Mataram. Artinya apabila *work from home* dilakukan secara efektif maka kinerja pegawai semakin tinggi selama pandemi Covid-19. Dan juga variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 pada pegawai X di Kota Mataram. Artinya apabila kemampuan

kerja dilakukan secara tinggi maka kinerja pegawai semakin tinggi selama pandemi Covid-19.

B. Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian ini adalah bagi peneliti selanjutnya agar menindak lanjuti temuan ini pada populasi/sampel yang melakukan *work from home*, dengan metode penelitian yang lebih baik dan menambah variabel penelitian seperti teknologi informasi, yang memiliki peran yang strategis yang melaksanakan skema *work from home*. Dan juga bagi praktis/pegawai yang melaksanakan *work from home* disarankan agar terus berusaha menyesuaikan diri dengan dengan budaya kerja yang baru ini dengan penuh kesadaran untuk menekan penyebaran Covid-19 dan tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Amins, Achmad. (2009). Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Jaksbangpressindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, Kiki Rindy, dkk. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 22 No. 1 Mei 2015.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, Vol. 3. Issue: 3, 223-233
- Gibson, J. L. (1989). Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Giovanni, Tamauka Marsello, dkk. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3, No.3.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huhtanen, P. (1997). The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working Paper No:WP/97/29/EN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moenir. (1987). Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung.
- Mustajab, et al. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 4(1), 13–21.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Syardianto, Djumadi, & Bambang, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2 (1), 885-897.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. (2012). Psikologi industri & organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.