

## Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram

Apriadi

[apriadiyadi78@gmail.com](mailto:apriadiyadi78@gmail.com)

Universitas Mataram

Siti Nurmayanti

[mayaramli24@unram.ac.id](mailto:mayaramli24@unram.ac.id)

Universitas Mataram

Hermanto

[hermanto2307@gmail.com](mailto:hermanto2307@gmail.com)

Universitas Mataram

### *Abstract*

*This study aims to determine the mediating role of job satisfaction on the effect of work from home on performance during the COVID-19 pandemic for private employees in Mataram City. The research approach used in this research is to use quantitative research methods. This study intends to explain the position of the variables studied and the influence between one variable and another so that the direct and indirect relationship between the variables of WFH, job satisfaction and performance is known. The population in this study is an unknown number of private employees in Mataram City who have done WFH during the covid-19 pandemic. The data collection method used is the survey method. The questionnaire consists of 39 statements distributed to 78 samples, namely private employees who meet predetermined criteria, namely private employees in the city of Mataram, employees who have done WFH during the Covid-19 pandemic and are 19-60 years old. The data analysis technique used path analysis. The results showed that: 1). The WFH variable has a positive and significant effect on performance. 2). The WFH variable has a positive and significant effect on job satisfaction. 3). Job satisfaction variable has a positive and significant effect on performance, and 4). Job satisfaction variable does not mediate the effect of WFH on.*

**Keywords:** *job satisfaction, performance, work from home*

### **1. Pendahuluan**

Dunia saat ini sedang mengalami guncangan terhadap krisis, di mana krisis yang terjadi ini disebabkan adanya wabah virus yang menyebar ke seluruh penjuru dunia, virus ini dikenal dengan nama *Corona Virus Disease 19* atau bisa disebut Covid-19. Tidak hanya negara-negara Eropa dan Asia Timur saja yang terdampak, wilayah Asia Tenggara juga terdampak, salah satunya ialah Indonesia. Pemerintah telah mengeluarkan status darurat bencana sejak tanggal 29 Februari 2020. Data WHO pada 1 Desember 2020 mencatat Indonesia menempati urutan ke-16 kasus sebaran Covid-19 secara global. Terhitung sejak kasus pertama Covid -19 ditemukan pada bulan Maret tepatnya tanggal 2 Maret 2020. Berbagai kota mulai waspada akan adanya penyebaran virus Corona di Indonesia termasuk juga perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Tak ayal jika semenjak adanya pengumuman bahwa ada penduduk yang positif terdampak Corona, beberapa lini bisnis, pendidikan dan pelayanan publik langsung ditutup untuk mengantisipasi adanya penyebaran Covid -19 di lingkungan perusahaan.

Dampak Covid 19 terjadi di berbagai sektor yaitu, kesehatan, ekonomi, politik, dan keamanan. Covid 19 menjadi ancaman terbesar bagi seluruh organisasi di dunia, yang akhirnya membawa perubahan pada metode kerja dan juga interaksi orang di dalam organisasi tersebut. Terdapat pergeseran metode kerja organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab

kepada karyawannya dengan melarang karyawannya untuk bekerja di kantor dan berkumpul dalam jumlah yang cukup besar dalam satu ruangan. Semakin hari pertumbuhan penyebaran Covid -19 di Indonesia semakin berkembang pesat, tentu saja hal ini akan sangat memiliki dampak terhadap beberapa sektor yang ada di Indonesia, termasuk sektor dunia kerja. Dengan adanya dampak tersebut pola kerja baru bagi karyawan mengalami perubahan agar tetap terlindungi dan aman dari covid-19. Dari pola kerja yang awalnya bersifat *Work From Office* (WFO) atau bekerja secara langsung di kantor kini bergeser menjadi *Work from home* (WFH). WFH merupakan strategi yang diterapkan banyak organisasi semenjak terjadinya penyebaran covid-19. Namun WFH dipandang memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus diterima baik oleh organisasi maupun karyawannya (Mungkasa, 2020). Dengan adanya perubahan yang dihadapi dalam menjalankan prosesnya secara tidak langsung maka SDM yang ada juga akan sedikit banyak terdampak mulai dari kinerja serta aktifitas yang dilaksanakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama selama WFH.

Menurut Rudnicka (2020) kerugian yang dirasakan oleh pekerja dengan sistem WFH seperti ini adalah perusahaan tidak menawarkan pemisahan fisik antar waktu kerja dan pribadi, dan akhirnya, rumah akan menjadi lingkungan kerja yang membosankan. Seiring dengan pelaksanaan WFH yang diterapkan pada masa covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja karyawan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun harus bekerja dirumah, bisakah dikerjakan sesuai standar kerja atau *System Operasional Procedure* (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu banyak karyawan di masa pandemi dipekerjakan secara online atau WFH oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Karyawan yang menerapkan WFH diharapkan untuk dapat tetap menjaga kinerja mereka selama pandemi Covid-19 (Kemenkes, 2020). Kebijakan tersebut tentunya berdampak pada karyawan karena situasi WFH memiliki perbedaan dengan *Work From Office* (WFO), di mana WFH menuntut para karyawan untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan budaya atau lingkungan baru dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Fathia, 2021). Kinerja dapat memperlihatkan kualitas dan kuantitas yang diraih oleh karyawan pada saat pandemi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana kerja, pemantapan karyawan dalam pengoperasian aplikasi online, dan ketepatan pengumpulan hasil kerja sesuai dengan perencanaan kerja. Melalui penerapan WFH pekerja menilai bahwa bekerja dari rumah memang akan sangat memudahkan mereka, tetapi hal tersebut tidak terlepas dari sistem pekerjaan yang semakin menyulitkan. Tidak semua orang dapat bekerja maksimal dengan penerapan WFH, misalnya suasana kerja tidak seperti yang diharapkan, suasana rumah tidak seperti kantor, dan sebagainya. Dengan adanya penerapan WFH terdapat beberapa hal yang perlu berubah untuk menyesuaikan situasi kerja yang baru. Penerapan ini semakin perlu dipahami pengaruhnya terhadap kinerja manajemen maupun karyawan dikarenakan terdapat perubahan sistem kerja.

Penelitian yang dilakukan Anugrah dan Priyambodo (2021) menyatakan bahwa karyawan yang menerapkan WFH memiliki kerentanan terhadap konflik keluarga, stress, dan frustrasi. Jika ditinjau dari karakteristik karyawan yang sedang menerapkan WFH selama pandemi Covid-19 pihak perusahaan atau organisasi perlu memahami bahwa karyawan memerlukan adanya reward dan jam kerja yang fleksibel. Karyawan WFH yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021) menunjukkan terjadi perubahan di berbagai bidang. Salah satunya di bidang ekonomi, dengan adanya pandemi ini hampir seluruh perusahaan melakukan perubahan dalam aktivitasnya. Salah satu aktivitas perusahaan dalam menyikapi pandemi ini yaitu dengan melakukan WFH. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan dari rumah pada masa pandemi covid 19 ini mempengaruhi kinerja secara signifikan dibandingkan dengan sebelum pandemi terjadi. Hal ini terjadi karena pada masa pandemi ini aktivitas semuanya dilakukan bukan di kantor melainkan tempat-tempat lain seperti rumah.

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi atau 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 karyawan merupakan hasil kerja karyawan di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan 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 (Tamauka,2015).Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suranto (2020), Setiawan dan Fitrianto (2021), Mirwad (2021), Alimuddin (2021) menunjukkan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19. Kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mencintai pekerjaannya, hal itu membuatnya tetap bekerja dan tidak mudah bosan (Arifin, 2012). Hanaysha dan Tahir (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi.

Penelitian yang dilakukan Bloom (2014) menyatakan bahwa pegawai yang bekerja di rumah tidak hanya lebih bahagia dan kecil kemungkinannya untuk berhenti tapi juga lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi. Keluasan waktu, perasaan lebih dekat dengan keluarga dan fleksibelnya lingkungan kerja saat WFH yang sangat berbeda dengan saat bekerja di kantor akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Penelitian yang dilakukan Ainia et al (2021) menunjukkan hasil bahwa WFH berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sriyaningsih dan Said (2021) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan sistem WFH adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas di luar kerja dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi diri sendiri. Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor maupun di rumah sehingga tidak terbebani dengan permasalahan yang dihadapi pada saat pandemi covid-19.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini berfokus pada menjawab permasalahan penelitian apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja pada masa pandemic Covid-19 pada karyawan swasta. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh WFH terhadap kinerja di masa pandemic Covid-19 pada karyawan swasta di Kota Mataram.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. *Work From Home***

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. Dalam pelaksanaan pola kerja *Work from home* tentu terdapat beberapa indikator, seperti apa yang dikemukakan oleh Timbal dan Mustabat dalam Farrel (2017), terdapat indikator dari pelaksanaan *Work from home*, yakni: lingkungan kerja fleksibel, berkaitan bahwa seseorang karyawan berkesempatan untuk memiliki lingkungan kerja yang fleksibel yang berisikan tentang bagaimana, kapan dan dimana karyawan tersebut terlibat dalam menyelesaikan pekerjaannya; kedekatan dengan keluarga, berartikan adanya peranan keluarga yang penting bagi karyawan untuk mendukung segala aktifitas dalam bekerja; waktu perjalanan, berartikan adanya kebutuhan akan waktu untuk mencapai jarak tertentu; kesehatan dan keseimbangan, berartikan perlu adanya fokus akan kesehatan yang akan dialami oleh karyawan yang bekerja dari rumah; Kreativitas dan produktivitas tinggi, berartikan adanya ide-ide baru yang

dikembangkan untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan; Pemisahan pekerjaan rumah dan kantor, berartikan adanya kemampuan untuk memisahkan hal yang bersifat keluarga dan jugapekerjaan.

## 2.2. *Kepuasan Kerja*

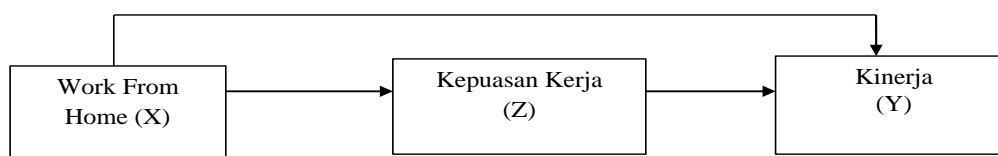
Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakab-kebijakan organisasi, memahami standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal dan semacamnya. Para peneliti di Universitas of Minnesota dalam Robert (2005) menyatakan bahwa terdapat 20 dimensi yang berbeda yang melandasi kepuasan kerja. Indikator *Minnesota Satisfaction Quistinaire (MSQ)* yang terseleksi untuk mengukur kepuasan meliputi : pengakuan; merupakan bentuk dari pemberian imbalan yang bersifat interpersonal. Pengakuan berarti mengakui prestasi karyawan yang dapat menyebabkan statusnya meningkat. Pengakuan dapat mencakup pujian didepan umum, pernyataan bahwa pekerjaan telah terlaksana dengan baik, atau penerimaan perhatian khusus.

Pentingnya memberikan perhatian kepada karyawan dikarenakan mereka adalah aset yang berharga dalam sebuah organisasi; kompensasi; merupakan balas jasa yang membuat anggota tim dapat bekerja sama dengan berprestasi. Dengan kata lain kompensasi adalah salah satu fungsi oprasional yang sangat penting. Pada fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan, sehingga sumber daya manusia yang telah memberikan jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi; dan pengawasan; tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pengawasan yang bersifat edukatif dan objektif tidak berarti bahwa tindakan disiplin tidak usah diambil, sehingga kejelasan dalam penerapan saksi sangat dibutuhkan.

## 2.3. *Kinerja*

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas Kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; kuantitas kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; dan Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 2.4. *Kerangka Konseptual*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 3. *Metode Penelitian*

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya sehingga diketahui hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel WFH, kepuasan kerja dan

kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang ada di Kota Mataram yang jumlahnya tidak diketahui yang pernah melakukan WFH di masa pandemi covid-19. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey, yaitu mengambil sebagian sampel dari populasi. Kuesioner yang terdiri dari 39 pernyataan disebarikan kepada 78 sampel yaitu karyawan swasta yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu karyawan swasta yang ada di kota Mataram, karyawan yang telah melakukan WFH selama pandemi Covid-19 dan berumur 19 – 60 tahun. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk melihat kelayakan kuesioner penelitian dengan software SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid dan nilai reliabilitas yang ditunjukkan oleh Cronbach's alfa semua bernilai di atas 0,60.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Hasil Analisis Data

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden umur antara 20 sampai 30 tahun. Pada usia ini seseorang masih sangat produktif dan mempunyai kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan sarjana strata satu (44,78%). Dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan walaupun bekerja melalui rumah. Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh responden dengan masa kerja 2-5 tahun. Masa kerja berkaitan dengan lamanya karyawan bekerja dalam organisasi. Semakin lama bekerja dalam organisasi karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pekerjaan, maka sebagian besar responden bekerja sebagai staf administrasi (32,05%).

**Tabel 1. Hasil Uji WFH terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.093	.297		3.676	.000
		.729	.075	.744	9.698	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa WFH pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin efektif WFH yang dilakukan karyawan swasta di kota Mataram maka semakin tinggi kinerja karyawan swasta tersebut.

**Tabel 2. Hasil Uji WFH terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.087	.503		2.158	.034
	WFH	.630	.127	.494	4.947	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa WFH pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin efektif WFH yang dilakukan oleh karyawan swasta di Kota Mataram maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

**Tabel 3. Hasil Uji Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.947	.296		9.954	.000
	KEPUASAN	.283	.082	.368	3.448	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan swasta di kota Mataram maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

**Tabel 4. Hasil Uji Kepuasan kerja Memediasi Work From Home terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.092	.308		3.542	.001
	WFH	.729	.087	.743	8.373	.000
	KEPUASAN	.001	.068	.001	.011	.991

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja. Artinya bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Mataram.

## 4.2. Pembahasan

### 1) Pengaruh WFH Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Mataram. Artinya bahwa semakin efektif WFH maka kinerja karyawan semakin tinggi. WFH atau bekerja dari rumah yang dilakukan pada masa pandemic covid-19 memengaruhi kinerja karyawan swasta di kota Mataram karena karyawan merasa bahwa WFH dapat dijalankan dengan efektif karena merasa bahwa bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan, dapat lebih dekat dengan keluarga, mengurangi waktu perjalanan menuju kantor, mendapatkan kesehatan dan keseimbangan dalam menjalankan peran, memunculkan kreativitas dan produktivitas dapat lebih tinggi. Bahwa bagi karyawan swasta baik laki-laki maupun perempuan dengan melakukan perubahan cara kerja yang biasanya dilakukan di kantor kemudian dilakukan di rumah, tetap membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan tetap tinggi. Tuntutan untuk bekerja dengan baik dalam kondisi apapun (pandemic covid-19) membuat karyawan memaksimalkan kinerja mereka walaupun mereka bekerja melalui rumah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Fitrianto (2021) yang membuktikan bahwa kerja dari rumah (WFH) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covi-19. Menurut Huuhtanen (1997) WFH merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja secara khusus atau hanya dalam waktu tertentu, melakukan pekerjaannya yang jauh dari kantor atau menggunakan media telekomunikasi sebagai media kerja.

2) Pengaruh WFH Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan swasta di Kota Mataram. Artinya semakin efektif WFH yang dilakukan karyawan swasta di Kota Mataram maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Kebijakan WFH yang diterapkan organisasi akibat dari pandemic covid-19 harus disikapi dengan baik oleh karyawan. Karyawan harus menyadari bahwa kebijakan baru tersebut untuk kebaikan bagi semua. Karyawan harus berpikir positif bahwa WFH yang dilakukan dapat memberikan kebaikan-kebaikan bagi semua (seperti terhindar dari covid-19) sehingga dengan WFH yang dilakukan tidak akan memunculkan kerugian. Karyawan tidak merasa terbebani dengan melakukan WFH, sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan hasil yang baik. Jika demikian maka akan berimbas pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Bahwa apapun kondisi dalam bekerja tetap dapat memunculkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ainia et al (2021) yang membuktikan hasil bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Mataram. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan swasta di Kota Mataram maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan swasta di Kota Mataram adalah kepuasan yang diperoleh dari pernyataan terhadap indikator kepuasan kerja seperti puas terhadap kompensasi yang diterima, pengakuan terhadap hasil kerja yang diperoleh, pengawasan yang diterima karyawan dari atasan, pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Jadi karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sriyaningsih dan Said (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4) Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh WFH Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Mataram di masa pandemi covid-19. Artinya kepuasan kerja tidak menjadi mediasi pada pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan swasta di kota Mataram. Menurut Mangkunegara, (2013 :67) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada saat pandemi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja yang dimiliki oleh karyawan yang melakukan pekerjaan di rumah, kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi computer karena bekerja dilakukan lewat jaringan online, dukungan keluarga, dan factor lainnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Sriyaningsih dan Said (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai negeri. Hasil yang berbeda ini tentu dapat dimengerti bahwa penelitian ini dilakukan pada sampel yang berbeda, lokasi yang berbeda, periode waktu yang berbeda walaupun sama-sama dilakukan saat pandemi terjadi, dan sebagainya. Bahwa WFH atau bekerja melalui rumah dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan swasta di kota Mataram tanpa melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Artinya bekerja dari rumah yang dilakukan karyawan secara langsung memengaruhi bagaimana kinerja mereka. Kepuasan kerja menjadi factor yang lain dalam hubungan antara WFH dan

kinerja pada karyawan swasta di Kota Mataram. Karyawan swasta tanpa memikirkan terlebih dahulu apakah mereka puas atau tidak dalam melakukan pekerjaan -dimana pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tersebut dilaksanakan melalui rumah- harus tetap menunjukkan kinerja yang tinggi pada organisasi, sehingga WFH berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta Kota Mataram pada masa pandemi covid-19. Semakin efektif WFH yang dilakukan maka kinerja karyawan swasta di kota Mataram semakin tinggi; variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan swasta Kota Mataram pada masa pandemi Covid-19. Semakin efektif WFH yang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan swasta di kota Mataram semakin tinggi; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan swasta Kota Mataram pada masa pandemi Covid-19. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan swasta di kota Mataram semakin tinggi; variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan swasta di kota Mataram.

## Daftar Pustaka

- Ainia, R. N., Pardiman, & Basalamah, R. (2021). Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Efikasi Diri, Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang Email: Risnanurainia@gmail.Com Abstrak, Vol 6, No.*
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home ( WFH ) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur.* 340–349.
- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Bloom, N. (2014). To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home. *Harvard Business Review.*
- Fathia. (2021). *Pengembangan Tes Kinerja Pada Materi Teks Negosiasi Dan Teks Debat Mata Pelajaran Indonesia Berbasis Konteks Budaya Lokal Sumatera Barat.*
- Hanaysha, J., & Tahir, P.R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis, 18(1), 16–21.* <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- 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.
- 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.vxix.333>
- Kemendes RI. (2020e). Situasi Terkini Perkembangan (COVID-19). Kemendes, 17-19. Retrieved from [https://infeksiemerging.kemkes.go.id/downloads/?dl\\_cat=5&dl\\_page=2#.X3hTmG](https://infeksiemerging.kemkes.go.id/downloads/?dl_cat=5&dl_page=2#.X3hTmG)
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirwad, M.A. (2021). Pengaruh Work From Home terhadap kinerja karyawan PT. SMGM.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 126–150.* <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
-



- Robbins P.S.,(2001). *Perilaku Organisasi* Jakarta: Erlangga. Penerbit PT.Indeks:Jakarta.
- Robert Bacal. (2005). *Performance Management*. Jakarta:GM
- Rudnicka. (2020). Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. *The New Future of Work Online Symposium*.
- 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.
- Sriyaningsih, G, N. N., & Said, N. (2021). Analisis Pengaruh Work From Home dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–13.
- Suranto. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire KKPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua*. 2(12), 1174–1185.

