

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kebiasaan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018: 83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018: 83).

Sedangkan menurut Sulaksono, (2013: 82) budaya kerja adalah “*The way we are doing here*” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya Robbins (2015: 721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut. Kualitas dari karakter budaya kerja inilah yang akan membentuk besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota organisasi untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi insani mereka untuk dikontribusikan pada proses penciptaan kinerja organisasi.

Menurut Moeljono (2015: 90) budaya mempunyai suatu dampak yang sangat kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, yaitu:

1. Budaya korporat dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi organisasi dalam jangka panjang;
2. Budaya korporat bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan suatu organisasi dalam masa mendatang;
3. Budaya korporat yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang, dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam organisasi yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai;
4. Walaupun sulit diubah, budaya korporat dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Dari teori tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa budaya kerja dari

karyawan dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan hal ini juga tentunya akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang dan berkesinambungan.

2.1.1.2. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2015: 82) menjelaskan mengenai fungsi budaya dan manfaat dari terlaksananya budaya kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya;
2. Menyampaikan rasa indentitas untuk anggota organisasi;
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual;
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja;
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya kerja dapat diartikan yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, seperti menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, bergotong-royong,

kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal) organisasi, serta mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Selain itu, terdapat beberapa manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat kehadiran menurun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain (Pujiani, 2014).

2.1.1.3 Dimensi Budaya Kerja

Menurut Sulaeman (2014) budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat yang dibagi menjadi dua unsur yakni:

1. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya;
2. Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Budaya kerja kini telah diterapkan pada setiap organisasi, dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Maka

dari itu budaya kerja dianggap sangatlah penting dalam sektor perbankan. Karena dalam organisasi perbankan identik dengan yang namanya disiplin.

Menurut Wibowo (2013: 81) Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi sebagaimana dikemukakan Wibowo (2013: 81), yaitu:

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Dari teori di atas, dapat penulis simpulkan program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama

menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011: 25).

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2016: 111) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2011: 25) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Bambang (2010: 122) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat memengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang kondusif agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Sofyan, 2013: 19).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang berada di sekitar pekerja yang bisa diciptakan manusia agar kondusif dan nyaman, baik berbentuk fisik maupun non fisik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 113) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kelancaran dan keselamatan kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna-warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Keamanan dan Kebersihan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/ instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2015: 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Siagian (2015: 59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan

karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2015: 61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.3 *Work From Home*

Work From Home adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan.

2.1.3.1 *Pengertian Work From Home*

Work From Home (WFH) adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah, jadi pekerja tidak perlu lagi datang ke kantor atau sekolah maupun universitas untuk tatap muka bertemu dengan rekan lainnya. Pada tanggal 29 Mei 2020 menurut surat edaran dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PANRB) bahwasanya guna menghambat laju peningkatan kasus Covid-19, kegiatan WFH kembali di perpanjang seiring dengan dikeluarkannya Intruksi Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 13 Tahun 2021 dalam rangka Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Mikro tahap ke-10, yang diberlakukan

mulai tanggal 15 Juni sampai dengan tanggal 28 Juni 2021. Kegiatan WFH tersebut diantara lain ialah bekerja, belajar dan mengajar serta kegiatan-kegiatan lainnya seperti kegiatan keagamaan dilakukan di dalam rumah.

Work From Home (WFH) atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh atau sebagian kegiatan usahanya, (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional). Jenis Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya yaitu jenis perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PANRB) menyatakan bahwa kondisi – kondisi untuk syarat melakukan WFH antara lain:

1. Kondisi kesehatan/ faktor pegawai/ mahasiswa, tempat tinggal pekerja berada di wilayah PSBB.
2. Kondisi kesehatan keluarga pekerja (status Orang Dalam Pemantauan/ Pengawasan/ dikonfirmasi positif COVID-19).
3. Riwayat perjalanan dalam negeri/ luar negeri dalam 14 hari kalender terakhir, riwayat interaksi dengan penderita terkonfirmasi positif COVID-19 dalam 14 hari kalender terakhir sehingga dari hal – hal tersebut maka sudah dapat menjalankan WFH.

Menurut Ridwan Saleh (2020) menjelaskan bahwasanya jenis pekerjaan yang bisa menjalankan WFH tersebut ialah jenis pekerjaan yang pada umumnya bagian administrasi, perkantoran atau bagian *office*, pemasaran, *reseach and development* serta mahasiswa yang melakukan kegiatan secara online.

Menurut Crosbie & moore (2004) bekerja dari rumah dapat memberikan keuntungan perusahaan tetapi hal tersebut berbanding terbalik dengan kesibukan para pekerja yang bertambah dikarenakan adanya tugas yang terus datang dan harus mengurus kesibukan rumah. Menurut Henley Center (2002) menjelaskan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan ketertarikan khusus terhadap hal – hal baru dalam pekerjaan, tetapi juga dapat menurunkan tingkat efisiensi dalam tugas awal yang dikerjakan.

2.1.3.2 Dimensi *Work From Home*

Beberapa dimensi bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang dikutip dari jurnal (Ashal, 2020), yaitu:

1. Melakukan absen kehadiran pagi hari pukul 08:00 WIB. Seperti bekerja biasanya, absen pagi juga dilakukan untuk menertibkan para karyawan, dimana absen dilakukan melalui grup yang *whatsapp* yang telah disediakan.
2. Selalu memantau informasi yang datang dari sesama rekan kerja dan pimpinan. Setiap karyawan harus selalu memantau ponselnya saat bekerja dilakukan secara daring, ketika sesama karyawan atau pimpinan memerlukan bantuan maka karyawan yang bersangkutan harus siap membantu.
3. Tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan selama diberlakukannya *Work From Home*. Setiap karyawan harus tetap disiplin dan

bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan walaupun dilakukan secara daring.

4. Tepat waktu dalam artian mengirimkan kembali pekerjaan melalui daring yang diperintahkan oleh pimpinan atau rekan kerja secara tepat waktu melakukan aktifitas dan interaksi secara daring dan dilakukan dengan struktur yang baik.
5. Laporan kerja atau membuat laporan atau lembar kerja, melingkupi pekerjaan apa saja yang telah dilakukan selama satu hari melakukan pencatatan kegiatan/ pekerjaan apa saja yang telah dilakukan dalam sehari.
6. Mengikuti kegiatan rapat melalui aplikasi ZOOM dengan disiplin dan tepat waktu. Setiap karyawan harus disiplin melakukan rapat atau pertemuan yang dilakukan secara *daring*.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Rivai, dkk (2015: 141) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Kinerja juga tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan itu kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan

lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2017: 67) Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 80) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sementara menurut Soedjono, (2013: 93) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan.

Selanjutnya Robbins, (2015: 88) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Rivai, dkk (2015: 309) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil kerja, dan juga merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan peranan dalam pemerintahan.

Sedangkan Hasibuan (2015: 34) menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja maupun suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Lima dimensi utama pekerjaan menurut Hackman & Oldman, dalam (Robbins, 2015: 155-156) ialah:

1. Keahlian yang bervariasi adalah kondisi yang mana suatu pekerjaan memerlukan aktivitas berbeda yang bervariasi sehingga pekerja dapat menggunakan keahlian dan bakat;
2. Identitas tugas adalah keadaan di mana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja;
3. Signifikansi tugas adalah di mana suatu pekerjaan memengaruhi kehidupan atau pekerjaan orang lain;
4. Kemandirian adalah keadaan di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan yang cukup besar dan keleluasan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya;

5. Umpan balik adalah keadaan di mana pelaksanaan aktivitas kerja menghasilkan informasi secara langsung dan jelas tentang kinerja anda sendiri.

Menurut Dessler (2014: 324-325) Inti dari manajemen kinerja adalah pemikiran bahwa upaya karyawan harus memiliki tujuan yang jelas. Ada dua aspek yang terkait dalam hal ini. *Pertama*, manajer harus menilai karyawan berdasarkan bagaimana orang tersebut melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan pencapaian standar tertentu yang di inginkan oleh karyawan. *Kedua*, tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan faktor tersebut berupa faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2012: 230) mengatakan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2012: 13):

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian;
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas;
3. Dukungan organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Kemudian pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang

karyawan yang dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial”. Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi yaitu sebagai berikut (Munie, 2015: 134-135):

1. Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya;
2. Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor non finansial atau dalam bentuk manfaat secara tidak langsung yang dapat dinikmati langsung oleh karyawan yaitu sebagai berikut (Munie, 2015: 134-135):

1. Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik;
2. Kompetensi, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu;
3. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya;
4. Semangat kerja, yaitu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

Indikator pengukuran kinerja karyawan T.R Mitchell seperti di terjemahkan oleh sedarmayanti (2016: 51) menyatakan bahwa kinerja karyawan

meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan Individu

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Tias Pramono (2019) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan YKK AP Indonesia	Variabel (X): Budaya Kerja Variabel (Y): Kinerja	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu Lingkungan kerja dan <i>Work From Home</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kopkar YKK AP Indonesia.	Journal Of Communication Education Volume 13, No. 1 (2019)
2	Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu Budaya kerja dan <i>Work From Home</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal KINERJA Volume 14, No. 2 (2017)
3	Siti Azizah (2018) Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik	Variabel (X): Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja	Dalam penelitian penulis ditambahkan satu variable bebas yaitu <i>Work From Home</i>	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa secara simultan dan parsial, budaya kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajerial Volume 4, No. 2 (2018)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Natasya Primananda (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu Lingkungan kerja dan <i>Work From Home</i>	Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<i>Diponegoro Journal Of Management</i> Volume 4 , No.r 1, (2015)
5	Yuni Rusmawati (2016) Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra Di Surabaya	Variabel (X) : - Lingkungan Kerja Variabel (Y) : - Kinerja Karyawan	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu Lingkungan kerja dan <i>Work From Home</i>	Motivasi, Komunikasi, dan lingkungan kerja Berpengaruh Secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Andalan Samudera Pasifik.	Jurnal EKBIS Volume V No.1 (2016)
6	Julita (2016) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) tbk Cabang Belmera Medan	Variabel (X) : - Komunikasi - Lingkungan Kerja Variabel (Y) : - Kinerja Karyawan	Pada penelitian penulis ditambahkan variabel motivasi pada variabel Bebas (X)	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.	<i>e-Journal UMM</i> Volume 3, No. 195 (2016)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Hartantio Widi Widagdo (2014) Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SLTP Ibu Kartini Semarang	Variabel (X) : - Motivasi - Komunikasi - Lingkungan Kerja Variabel (Y) : - Kinerja Karyawan	- Objek Penelitian - Tahun Penelitian	Baik secara parsial maupun secara simultan ketiga variabel independen yang ada dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<i>e-journal Dinus university</i> , volume 12, No. 1 (2014)
8	Putu Pradiva Putra Salain Made Santana Putra Adiyadnya Putu Agus Eka Rismawan (2020) Studi Eksplorasi Dampak <i>Work From Home</i> Pada Kinerja Karyawan Bumn Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19	Variabel (X): <i>Work From Home</i> (Y): Kinerja	- Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work From Home</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Satyagraha Volume 03, No. 02, (2020).
9	Irmayani Nasution Zulhendry Raina Rosanti (2020) Pengaruh Bekerja Dari Rumah (<i>Work From Home</i>) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP	Variabel (X): <i>Work From Home</i> (Y): Kinerja	- Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work From Home</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting Volume 1 No 1 (2020)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
10	Adi Krisnanto Hartono Dedi Rianto Rahadi (2021) <i>Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19</i>	Variabel (X): <i>Work From Home</i> (Y): Kinerja	-	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work From Home</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Bisnis Volume 18, No. 1, (2021)
11	Esra Thorstensson (2021) <i>The Influence of Working from Home on Employees' Productivity. (Comparative document analysis between the years 2000 and 2019-2020)</i>	Variabel (X): <i>Work From Home</i> (Y): Kinerja	-	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work From Home</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>Journal International</i> Karlstad Business School Volume 100, No. 20, (2021)
12	Susilo (2021) <i>Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia</i>	Variabel (X): <i>Work From Home</i> (Y): Kinerja	-	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work From Home</i> dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan	The Journal of Contemporary Issues in Business and Government 2020 Volume 26, Number 1.
13	Lina Vyas & Nantapong Butakhieo (2021) <i>The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong</i>	Variabel (X): <i>Work From Home</i> (Y): Kinerja	-	Dalam penelitian penulis ditambahkan dua variable bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan faktor penurunan kinerja dari setiap pekerja salah satunya ialah adanya kebijakan <i>Work From Home</i> yang diterapkan oleh pemerintah Hongkong	<i>Policy Design and Practice</i> Volume 4, 2021 - Issue 1.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan pastilah menginginkan kinerja yang baik dan efisien. Untuk itu maka diperlukan suatu konsep manajemen untuk mengontrol seluruh aktivitas perusahaan. Konsep manajemen sendiri lahir dengan harapan mampu mengelola serta mengawasi cara kerja manusia itu sendiri agar diperoleh hasil yang optimal, baik dalam bentuk barang atau jasa secara produktif dan efisien. Hal ini dikarenakan manusia memiliki peranan sebagai perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk menciptakan suatu tenaga kerja yang berkualitas, dalam hal ini tenaga kerja sebagai suatu sumber daya manusia yang professional maka perusahaan senantiasa menerapkan suatu budaya kerja yang dapat dijalankan oleh setiap karyawan.

Menurut Wibowo (2013: 27) budaya kerja adalah sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.

Menurut Wibowo (2013: 28) dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan, ialah profesionalisme, kerjasama, integritas, inovasi dan terakhir keteladanan.

Dari penjelasan maka dapat disimpulkan budaya kerja sebagai persepsi umum yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya, sehingga setiap karyawan harus mempunyai sikap profesionalisme, kerjasama, integritas, inovasi dan keteladanan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Budaya kerja yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja perusahaan

secara keseluruhan, oleh karena itu perusahaan perlu membentuk budaya kerja yang kuat.

Hasil penelitian Pramono (2012) mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sulistiawan, dkk (2017) yang mengungkap bahwa secara parsial maupun secara simultan, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain budaya kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Suddin (2010: 6) bahwa lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan memengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Selain itu Suddin (2010: 7) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian Widagdo (2014) yang mengemukakan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Azizah (2018) yang mengemukakan hasil secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2015: 61) dimensi lingkungan kerja dapat dilihat dari, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan.

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi nirlaba. Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan. Bagi sebagian karyawan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (de Vos, Meijers&Van Ham dalam Mustajab,dkk. 2020).

Pekerjaan yang dilakukan di rumah memberikan dampak kepada kinerja karyawan. *Work From Home* (WFH) ini dilakukan karena faktor lingkungan yang “memaksa” karyawan untuk mengerjakan pekerjaan di rumah, namun meskipun begitu karyawan tetap dituntut untuk menunjukkan kinerja mereka walaupun pekerjaan yang dilakukan harus dari rumah, maka dari itu *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan Farrel (2021), perusahaan yang mendukung *Work From Home* mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih . Menurut Crosbie & Moore (2004: 80), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Beberapa dimensi bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang dikutip dari jurnal (Ashal, 2020), yaitu melakukan absen, selalu memantau informasi, tetap disiplin dan bertanggung jawab, tepat waktu, laporan kerja dan mengikuti kegiatan rapat.

Hasil penelitian Salain, dkk (2020) mengemukakan bahwa penerapan *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Irmayani Nasution, dkk (2020) yang mengemukakan hasil *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2016:50) definisi kinerja karyawan yaitu: bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja,

sehingga tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat dicapai’.

Dimensi pengukuran kinerja karyawan Mitchell seperti di terjemahkan oleh Sedarmayanti (2016: 51) menyatakan bahwa kinerja karyawan meliputi beberapa aspek yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan individual, dukungan organisasi serta ketepatan waktu.

Budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan. Budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dari perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Selain itu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri ditengah pandemi dengan melakukan *work from home* juga akan berdampak positif serta dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Budaya kerja yang kuat yang disertai dengan lingkungan kerja yang maksimal serta implementasi *work from home* yang dapat dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Dari teori dan hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dapat penulis simpulkan bahwa perubahan budaya kerja yang efektif seiring diberlakukannya *Work From Home*, disertai dengan lingkungan kerja di rumah yang kondusif dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh dari budaya kerja, lingkungan kerja, dan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan non manajer pada PT. Maya Graha Indah Tasikmalaya.”**