

# PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA (STUDI PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS NUSA CENDANA)

*The Influence Of Work From Home On Performance (Study Of Nusa Cendana University Of Economics And Business Lecturers)*

Monica R. Lungi<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> rilianlungi25@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> ronalfanggidae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Form Home* terhadap Kinerja dan untuk mengetahui apakah *Work Form Home* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan fokus penelitian pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *saturation sampling* (sampel jenuh). Pengumpulan data primer menggunakan teknik kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan responden yang diteliti sebanyak 30 dosen. Kategori penilaian pada variabel WFH di kategorikan setuju sedangkan pada variabel kinerja dikategorikan sangat baik. Analisis regresi sederhana membuktikan WFH baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang.

**Kata Kunci** : *Work From Home (WFH)* dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016).

Pada tanggal 31 Desember 2019 *World Health Organization* (WHO) menginformasikan mengenai khusus corona yang pertama kali muncul dan menyerang manusia, berawal dari khusus cluster pneumonia dengan etiologi baru di kota Wuhan provinsi hubei, dan Cina dan kemudian meluas hingga keluar Cina. Dampak nyata pandemi covid-19 di Indonesia tidak hanya berpengaruh pada kesehatan masyarakat tetapi juga organisasi bahkan individu, hampir seluruh sektor industri mengalami dampak penurunan ekonomi pemerintah telah berusaha merumuskan berbagai kebijakan untuk menghentikan pandemik ini. Seruan *social distancing* dan *physical distancing* serta kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) telah diumumkan, serta *Work from Home* (WFH).

*Work from Home* merupakan 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 (Alimuddin, 2021). Selain dari faktor ekonomi, faktor pendidikan juga terdampak akibat covid-19 dimana, menteri pendidikan meminta tenaga pengajar atau dosen mengajar dirumah atau WFH. Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Seorang karyawan yang bekerja dengan rasa aman maka akan timbul dorongan dalam dirinya untuk melakukan setiap pekerjaannya sesuai yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja itu sendiri merupakan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang ditunjukkan dan kemampuan seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan dan tidak lakukan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi menurut Syahyuti, (2010). Pendapat lain datang dari Hasibuan (2016) 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. Kinerja itu sendiri merupakan suatu indikator penting untuk berorientasi kepada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan kinerja para karyawan, tim dan organisasi, sehingga diharapkan walaupun adanya penerapan WFH maka karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap perusahaan atau tempat mereka bekerja. Dari beberapa teori diatas dampak dari covid-19 terhadap WFH akan memberikan peningkatan kinerja di tingkat organisasi, perusahaan ataupun instansi tempat mereka bekerja. Dalam hal ini tenaga kependidikan akan bekerja sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Pendidikan Tinggi pada lingkungan Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Universitas Nusa Cendana merupakan salah satu Universitas Negeri di Propinsi Nusa Tenggara Timur telah memiliki beberapa Fakultas dimana salah satunya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis. FEB Undana menyelenggarakan 3 (tiga) Program Studi, yaitu Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Program Studi Manajemen. Jumlah dosen yang ada pada FEB Universitas Nusa Cendana berjumlah 44 orang dan penelitian ini mengambil 30 responden. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang. Selain itu terjadi penurunan kinerja seperti semangat kerja dosen yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk dikontrol. Tenaga pengajar atau dosen yang bekerja di rumah juga terkendala dengan komunikasi antar dosen dan mahasiswa karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik yang digunakan. Hal itu menyebabkan berbagai keluhan baik dari pihak dosen, maupun mahasiswa.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rivai & Sagala, 2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. (Hasibuan SP. Malayu, 2016), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Sedangkan definisi Kinerja menurut (Fahmi, 2011) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Berdasarkan hasil pemaparan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi selama satu periode tertentu.

Pengkajian kinerja pegawai, dikemukakan dalam (Sedarmayanti, 2011) melalui indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu (Pomptness) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Tujuan Work from home sebelum dan saat Pandemi Covid-19.

### *Work Form Home*

Menurut Huuhtanen (2003) yang relatif mudah dipahami, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu

tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

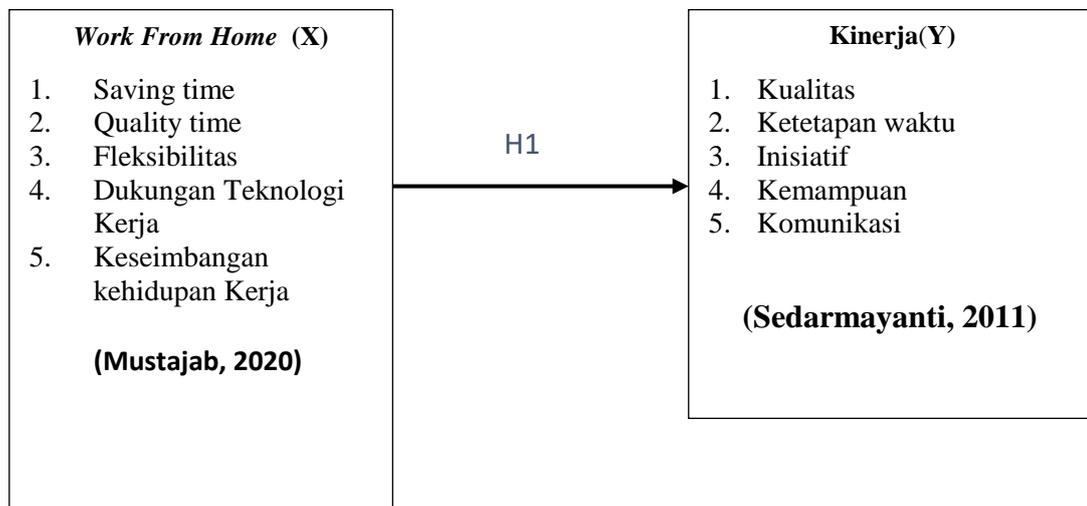
WFH disebut juga telecommuting work atau telework. Telework didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternative dimana bekerja dari lokasi alternative (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut, (Bailey & Kurland, 2002).

Berdasarkan hasil pemaparan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai definisi *Work From Home*, maka dapat disimpulkan bahwa WFH merupakan suatu cara kerja yang membantu dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, serta dapat dilakukan dimana saja dengan mudah, menggunakan media teknologi dan informasi untuk bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.

Indikator untuk mengukur kerja *Work From Home* (WFH) menurut (Mustajab dkk, 2020) adalah:

1. Kesimbangan kehidupan kerja. Saat melakukan WFH, banyak karyawan merasakan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosial. Pekerja dapat membagi waktu antara melakukan pekerjaan dan kehidupan sosial.
2. Fleksibilitas. Karyawan mendapatkan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja, ini karena tidak ada batasan pada jam kerja yang biasanya mereka dapatkan di kantor di mana waktu pergi dan kembali telah ditentukan oleh aturan yang ditetapkan perusahaan, sehingga lebih fleksibel dalam memilih waktu dan tempat untuk melakukan pekerjaan. Bahkan kondisi ini tidak mempengaruhi upah yang di terima.
3. *Saving time*. Kerja WFH dapat memangkas lebih banyak waktu, kondisi ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan di mana ketika karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor, dibutuhkan waktu untuk pergi dan pulang ke rumah. Dengan melakukan WFH, karyawan dapat menggunakan alokasi waktu mobilitas untuk dialokasikan ke 14 pekerjaan kantor atau pekerjaan rumah tangga sehingga mereka mendapat manfaat dari lebih banyak waktu di rumah.
4. *Quality time*. Kerja WFH memberikan waktu yang berkualitas sangat tinggi, terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga dapat menikmati lebih banyak waktu bersama keluarga tanpa meninggalkan pekerjaan meskipun dengan konsekuensi harus membagi fokus antara berinteraksi dengan keluarga dan pekerjaan yang harus diselesaikan.
5. Dukungan Teknologi Kerja. Kerja WFH yang dikelola secara online/daring, menghasilkan kebutuhan akan keterampilan yang berkaitan dengan teknologi digital. Hal tersebut sejalan dengan kemajuan teknologi informasi di era revolusi industri saat ini yang telah mengubah tatanan kerja

## KERANGKA BERPIKIR



**Gambar 1.**

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ::

H0 : Diduga WFH tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen FEB Universitas Nusa Cendana Kupang.

Ha : Diduga WFH berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen FEB Universitas Nusa Cendana Kupang

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data peneliti menyebarkan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan melakukan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Sampel yang digunakan yaitu semua populasi dengan jumlah 30 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	Korelasi Person	R. Tabel	Keterangan
Work Form Home (X)	Item 1	0,462	0,361	Valid
	Item 2	0,590	0,361	Valid
	Item 3	0,775	0,361	Valid
	Item 4	0,787	0,361	Valid
	Item 5	0,589	0,361	Valid
	Item 6	0,811	0,361	Valid
	Item 7	0,700	0,361	Valid
	Item 8	0,552	0,361	Valid
	Item 9	0,571	0,361	Valid
	Item 10	0,569	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Item 11	0,707	0,361	Valid
	Item 12	0,550	0,361	Valid
	Item 13	0,724	0,361	Valid
	Item 14	0,711	0,361	Valid
	Item 15	0,719	0,361	Valid
	Item 16	0,734	0,361	Valid
	Item 17	0,790	0,361	Valid
	Item 18	0,752	0,361	Valid
	Item 19	0,641	0,361	Valid
	Item 20	0,720	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tiap item pernyataan dari kedua variabel dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari nilai korelasi person tiap item lebih besar dari nilai r tabel. Uji validitas menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crownback Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Work Form Home	0,836	>0,60	RELIABEL
2	Kinerja	0,881	>0,60	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 2 hasil dari uji reliabilitas Crownbach alpha variabel *Work Form Home* sebesar 0,836 dan *Kinerja* sebesar 0,881. Crownbach alpha yang dimiliki masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliable.

## Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Regresi Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22.577	6.030		3.744	.001
	WORK FORM HOME	.489	.149	.527	3.280	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel regresi linear sederhana diatas dapat dirumuskan persamaannya yaitu:

$$Y = 22,577 + 0,489 X$$

Persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,577, bermakna apabila nilai work form home adalah nol (0), maka kinerja bernilai 22,577 satuan.
- Nilai koefisien work form home sebesar 0,489, bermakna apabila nilai work form home meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,489 satuan.

## Uji Hipotesis

### Uji t

**Tabel 4.**  
Hasil Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22.577	6.030		3.744	.001
	WORK FORM HOME	.489	.149	.527	3.280	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa t hitung 3,280 lebih besar dari t tabel 1,170 dan signifikansi 0,003 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya work form home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FEB.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5.**  
Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 <sup>a</sup>	.278	.252	4.578

a. Predictors: (Constant), WORK FORM HOME

Berdasarkan tabel model summary diatas, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,278 (27,8%). Hal ini berarti variabel X (work form home) mempengaruhi variabel

Y (kinerja) sebesar 27,8% sedangkan sisanya 72,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena koefisien determinasi mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah

### **Analisa Deskriptif**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel work from home(wfh) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Nusa Cendana Kupang dengan nilai capainnya berada pada tingkatan tinggi dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tertinggi berada pada indikator dukungan teknologi kerja, tanggapan terendah berada pada indikator saving time. Hal ini berarti dukungan teknologi dan internet sangat memadai sehingga dosen dapat dengan mudah mengakses pekerjaan dimana saja dan kapan saja sehingga kinerja para dosen tetap dalam proses yang berorientasi pada visi dan misi FEB Universitas Nusa cendana. Sedangkan inikator saving time sbagian Dosen merasa bawah pekerjaan yang dilakukan saat kerja WFH tidak sepenuhnya mengurangi pekerjaan dimana beberapa dosen tidak merasa indikator ini dapat mengurangi pekerjaan di masa WFH. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa WFH pada FEB universitas Nusa Cendana masih di kategori tinggi.

Sedangkan total capain skor pada variabel kinerja dosen FEB universitas Nusa Cendana berada pada kriteria sangat baik berada pada indikator komunikasi. Hal ini berarti kemampuan berkomunikasi sangat baik dalam instansi tempat mereka bekerja. Sedangkan inisiatif berada pada frekuensi paling rendah, namun masih dalam kategori tinggi yang berarti mereka akan memaksimalkan segala potensi yang ada didalam diri setiap dosen akan merasakan beragam perubahan positif secara personal. Hal ini menunjukkan kinerja pada FEB Universitas Nusa Cendana sangat baik.

Berdasarkan hasil uji hipotesis WFH berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti WFH yang di laksanakan di FEB Universitas Nusa Cendana Kupang berlangsung sangat baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengaruh work from home terhadap kinerja pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung 3,280 lebih besar dari t table 1,701 dan 2,048 dan signifikan 0,003 lebih dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya work form home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FEB. Artinya work from home mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja Hal ini dipertegas oleh Astawa (2020) WFH akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Yang berarti WFH sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja dosen FEB Universitas Nusa Cendana. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya oleh N. S. Setiawan & Fitrianto,(2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Dosen selama Pandemi Covid-19“ bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi covid-19.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Amador (2016) mengenai bahwa work location enjoyment atau bekerja dari(Martinez-Amador, 2016) rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dibandingkan bekerja di tempat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Noonan & Glass (2012) juga menyatakan telecommuting atau bekerja dari rumah meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan ini diperkuat oleh analisis determinasi yang menegaskan bahwa pengaruh WFH terhadap kinerja dosen relatif kuat tetapi tidak secara mutlak. Artinya masih terdapat faktor lain yang secara teoritik dapat memengaruhi kinerja dosen FEB Universitas Nusa Cendana Kupang.

Dimana Hasil uji determinasi sebesar 27,8 % dan sisanya 72,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work From Home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. WFH pada masa covid-19 berpengaruh positif terhadap kinerja melalui 5 indikator WFH (saving time, quality time, fleksibilitas, dukungan teknologi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja) dari 5 indikator tersebut indikator dukungan teknologi mempunyai capaian skor tertinggi artinya teknologi yang digunakan pada masa WFH memadai dan lebih mempermudah dalam mengakses pekerjaan dimana saja dan kapan saja.
2. WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi kerja WFH terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan yang telah ditetapkan dan hasil uji hipotesis (uji-t) berpengaruh secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Astawa, ....& Lisnawati, .... (2020). SERVICE QUALITY ANALISYS OF 'TABLE8' CHINESE RESTAURANT AT THE MULIA, MULIA RESORT AND MULIA VILLAS. *Journal Of Applied Sciences In Travel And Hospitality*, 3(1), 22-29. doi:10.31940/jasth.v3i1.1423
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383–400.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen kepemimpinan teori & aplikasi*. Alfabeta.
- Hasibuan SP. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Huhtanen, P. (2003). Psychosocial issues of telework: Challenges for research and development. *Organisation and Work Beyond 2000*, 37–48.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinez-Amador, J. (2016). Remote And On-Site Knowledge Worker Productivity And Engagement: A Comparative Study Of The Effect Of Virtual Intensity And Work Location Preference [Case Western Reserve University School of Graduate Studies]. [http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=case1459176938](http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=case1459176938)
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied*

Business), 4(1), 13.

Rivai, V., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.

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.

Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.