

PERAN *WORK FROM HOME* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA.

Oleh :

Ricky Adrianto Satria Wibowo,

Universitas Singaperbangsa Karawang, Fakultas Ekonomi

Salim Siregar.

Universitas Singaperbangsa Karawang, Fakultas Ekonomi

Korespondensi: ricky.adrianto18114@student.unsika.ac.id

Article Info

Article History :

Received 10 April - 2022

Accepted 24 April - 2022

Available Online

30 April - 2022

Abstract

During the COVID-19 pandemic, most activities are not done face-to-face, so many aspects of life have changed. One of the most noticeable changes is the place of work. The place of work is one of the factors that contribute to work productivity. In addition, the COVID-19 pandemic has also changed the work system from working in the office to working from home with the aim of breaking the chain of COVID-19 spread. Changes that occur require employees to be able to realize a work-life balance so that work life and personal life are not disturbed. The purpose of this research is to know the role of work from home and work-life balance on work productivity. The methodology used by researchers in this study is a qualitative method with analysis techniques of literature studies from various sources (journals, books, internet) through traditional reviews. This means researchers used previous studies with the same variables as sources and basic references for improvisation. The results of this study can be concluded that the role of work from home on work productivity is not significant, while the work-life balance has a positive and significant role on work productivity.

Keyword :

Work From Home, Work Life Balance, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang berbahaya ini menyebar secara cepat ke seluruh dunia serta menyebabkan perubahan yang sulit untuk diprediksi. Indonesia tidak luput terdampak dari pandemi COVID-19. Virus Covid-19 ini masuk ke Indonesia kurang lebih pada bulan Maret 2020. Negara didunia telah berusaha mencegah virus ini meluas dengan segala macam jenis cara, salah satu caranya yaitu mengkampanyekan untuk pentingnya menghapuskan virus COVID-19 ini.

Akibat dari pandemi ini, segala jenis aspek kehidupan terpengaruh. Secara tidak langsung, aktivitas perusahaan berpengaruh dengan pandemi ini. Pengaruhnya adalah perusahaan mengurangi produktivitasnya melalui kebijakan PSBB atau kependekan dari pembatasan sosial berskala besar sebagai upaya dalam memerangi COVID-19. Beberapa hal yang dapat menurunnya produktivitas kerja adalah kurangnya pengawasan maksimal oleh manajer perusahaan terhadap karyawannya yang berakibat terhadap hilangnya

motivasi kerja serta fokus kerja yang hilang karena banyaknya penghalang yang membuat konsentrasi karyawan terpecah saat melakukan tugasnya, serta sering terjadi miskomunikasi dan masalah keamanan data (Pasaribu and Anshori 2021).

Sebelum tersebarnya virus COVID-19, biasanya pekerjaan dilakukan dengan tatap muka. Akan tetapi, tatap muka menjadi salah satu faktor tersebarnya COVID-19. Maka dari itu, bentuk pencegahan dari virus COVID-19 ini adalah masyarakat diwajibkan untuk berjaga jarak/ *Physical Distancing*. Yang mengarah kepada bekerja di rumah/ *work from home* (WFH).

Pemerintah membuat aturan dalam bekerja yaitu *Work from Home* (WFH). Dengan arahan tersebut, maka system kerja baru bagi pegawai WFH harus disesuaikan. Pola kerja yang baru ini menyebabkan ketidakstabilan serta ketidakbisaan yang membuat WFH menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan diperusahaan (Pancari, Mardani, and Saraswati 2022). *Work from Home* sebenarnya sudah banyak diterapkan oleh pekerja-pekerja

freelance. Akan tetapi, pekerja yang berbasis kantor belum banyak yang menerapkan kegiatan ini saat sebelum pandemi COVID-19.

Sebisanya mungkin perusahaan harus menerapkan *physical distancing* di tempat kerja meskipun harus mengorbankan dan merubah kebijakan mengenai lingkungan kerjanya. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan tersendiri, seperti contohnya yaitu penerapan seminggu sekali serta juga beberapa tim bekerja secara bergil. Akan tetapi, untuk staff yang kurang fit dan sakit dapat melaksanakan pekerjaannya di rumah selama hari staff tersebut sakit guna penyembuhan. Akan tetapi, bekerja di rumah juga juga memiliki tantangan tersendiri. Karena tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara WFH (*Work from Home*). Contohnya yaitu distraksi yang berasal dari keluarga, koordinasi yang kurang baik, serta komunikasi antar tim, ketersediaan perangkat dan bahan kantor, dan distrupsi lainnya..

Work from Home ini ada hubungan keterlibatan terhadap cara hidup yang seimbang atau *Work Life Balance*. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* serta *Work from Home* saling berpengaruh, yaitu dapat menimbulkan konflik antara kehidupan keluarga dan kepentingan pekerjaan. *Work Life Balance* yaitu kapabilitas yang dimiliki seseorang dalam memenuhi tugas pekerjaan. Disaat yang sama juga, dapat berkomitmen terhadap keluarganya diluar kewajiban dalam pekerjaannya. Perusahaan diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang *Work Life Balance* demi menyeimbangkan peran ganda pegawainya agar terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Konsep ini dapat berdampak positif untuk perusahaannya jika diterapkan kepada individu yang tepat (Andriyana and Supriansyah 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) bahwa karyawan dibelaki oleh persyaratan pekerjaan, banyak waktu dihabiskan untuk bekerja serta sedikit waktu yang dihabiskan di rumah dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang mengarah kepada produktivitas kerja. Hal ini merupakan salah satu permasalahan yang dapat membawa resiko yang besar bagi perusahaan serta kesejahteraan karyawannya jika perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang memiliki ketimpangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Safitri and Frianto 2021)

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work from Home

Work from home dapat disebutkan untuk melakukan kerja di tempat tinggal pekerja, lebih tepatnya

adalah karyawan melakukan pekerjaan yang biasanya di kantor menjadi di rumah atau di tempat yang karyawan tersebut berada (Yahya and Laura 2020).

Selain itu, *work from home* berarti pegawai yang melaksanakan pekerjaan serta aktivitas di kantor, diubah tindakan tersebut di tempat tinggal. Tetap sesuai dengan arahan, kewajiban, serta tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Narpati et al. 2021)

Tidak hanya itu, *work from home* berarti konsep kegiatan bekerja yang dilakukan secara jarak jauh, tepatnya kerja di rumah. Dengan demikian, pegawai tidak harus hadir ke tempat kerjanya secara tatap muka dengan rekan kerjanya (Perdiyanti and Faeni 2021).

Menurut jurnal yang ditulis oleh Narpati et al. (2021), ada beberapa indikator yang menentukan *work from home* (WFH) yaitu sebagai berikut:

- Fleksibilitas dari situasi kerja, dengan kata lain memberikan kesempatan bagi karyawan mengenai tugas yang dibebankan oleh pemimpin atau atasan.
- Terjadinya gangguan serta stress pegawai yang bersumber dari masalah hidup pegawai tersebut yang berakibat distrupsi kegiatan sehari-hari.
- Dilihat dari kesosialisasian, dapat memicu rasa dekat terhadap tiap anggota keluarga. Hal ini sangat penting bagi pegawai dalam dukungan menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- Berkurangnya hingga mempersingkat waktu tempuh untuk ke tempat kerja.
- Dapat memberikan kesehatan serta keseimbangan dalam bekerja.
- Memunculkan ide kreatifitas dalam memecahkan masalah.
- Sebagai perbandingan serta pemisah antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.

Work Life Balance

Work life balance memiliki arti tahap dari suatu kepuasan yang memiliki kaitan dengan peran lenih dari satu terhadap aktivitas karyawan. (Rahajeng 2021). Selain itu, *Work life balance* merupakan konsep dari dukungan mengupayakan pekerja/karyawan dalam manage waktu antara pekerjaan serta aspek penting lainnya di dalam kehidupan mereka (Yahya and Laura 2020).

Work life balance dapat berarti sesuatu implikasi yang seimbang antara kehidupan dari pekerjaan serta kehidupan pribadi (Safitri and Frianto 2021) Ada tiga dimensi dalam *work life balance* yang dikutip oleh jurnal (Rahajeng 2021), yaitu

- Keharmonisan terhadap waktu
- Ekuilibrium terhadap psikologis (keterlibatan)
- Keselaran kepuasan

Produktifitas Kerja

Produktifitas memiliki arti yaitu hasil dari kerja yang dilakukan sekali dalam total produksi di suatu organisasi. Pada dasarnya, produktifitas adalah proses dari menyatukan beberapa hal yang dapat menarik perhatian. Dengan beberapa keinginan serta kebutuhan dari tiap pekerja dan kelompok organisasi, harus ada harmoni diantara kebutuhan kelompok hingga individu untuk perkembangan menjadi nilai yang dapat menarik perhatian dari organisasi (Kurniawati, Riskarini, and Putriana 2021). Produktifitas kerja dapat diartikan sebagai tekad yang terdapat dari hasil kerja dari pekerja agar dapat sesuai dengan tujuan dari target perusahaan tersebut. Umumnya, produktifitas kerja dapat disebutkan sebagai hasil output dan input yang dihasilkan (Pasaribu and Anshori 2021). Mengutip pengertian jurnal dari Rahajeng (2021), produktifitas kerja berarti sesuatu yang dapat diukur oleh pelaksanaan dari sumber daya oleh organisasi, disajikan dengan rasio dari output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Menurut jurnal Pasaribu and Anshori (2021), indicator dari produktifitas kerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Yang dimaksud dengan mutu dan hasil kerja adalah apabila baik dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Sumber daya manusia mendukung pengelolaan karyawan dalam organisasi yang memenuhi harapan perusahaan.

2. Beban kerja

Kuantitas berkaitan dengan hasil dan tujuan yang dapat dicapai sesuai dengan rencana organisasi, dan membandingkan jumlah orang dapat menyeimbangkan kualitas pekerjaan mereka.

Dengan kata lain, produktivitas pekerja tergantung pada hasil pekerjaannya.

3. Tepat waktu

Waktu menjadi cara lain untuk mengambil tindakan di beberapa budaya lain. Fokus mereka pada masa lalu seperti tradisi, dan mereka berusaha untuk melestarikan praktik itu. Sumber daya harus digunakan dengan benar dan tanggung jawab dilakukan.

4. Semangat kerja

Pengaruh aktivitas karyawan terhadap semangat kerja adalah jika suatu organisasi bekerja dengan menyenangkan, ramah, dan antusias antar rekan kerja, maka dapat dikatakan mendukung produktivitas yang tinggi.

5. Disiplin kerja

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak yang signifikan bagi karyawan dan perusahaan sehingga tugas, rencana kerja, dan kebijakan perusahaan yang dijalankan sesuai dengan harapan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kepustakaan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan penelitian empiris dari berbagai buku dan jurnal penelitian sebelumnya, dengan fokus pada work from home, work-life balance, dan produktivitas kerja. Pengumpulan data menggunakan mesin pencari seperti Research gate, Perish or Publish dan Google Scholar. Penelitian ini menggunakan 10 karya ilmiah sebagai sumber data, rinciannya disajikan pada Tabel 1.

Table 1
Artikel Ilmiah

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Objek Penelitian
1	(Yahya and Laura 2020)	Pengaruh <i>Work from Home</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel <i>Moderating</i> Pada PT. Permerlang Indo Pangan	X1: <i>Work from Home</i> X2: <i>Work Life Balance</i> Y: Produktivitas Kerja Z: Motivasi Sosial	<i>Partial Least Square</i> dengan responden 122	Karyawan PT. Cermerlang Indo Pangan
2	(Andriyana and Supriansyah 2021)	Konsep <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan <i>Work From Home</i> Pada Masa Pandemi COVID-19	X: <i>Work Life Balance</i> Y: Produktivitas Z: <i>Work From Home</i>	Studi Literatur dengan 14 Jurnal Artikel	Pegawai yang menerapkan <i>Work From Home</i>
3	(Ma'rifah 2020)	Implementasi <i>Work From Home</i> : Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak negative Dan Produktivitas Pegawai	X: <i>Work from Home</i> Y: Produktivitas Pegawai	Studi literature dengan sumber yaitu hasil-hasil penelitian	Aparatur Sipil Negara yang menjalankan <i>Work From Home</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode dan Sampel	Objek Penelitian
4	(Safitri and Frianto 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: <i>Burnout</i> Y: Produktivitas Kerja	Analisis Linear Berganda dengan SPSS 23.	Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya
5	(Faeni, Puspitaningtyas, and Safitra 2021)	<i>Work Life Balance</i> , Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: Peningkatan karir X3: Tekanan Kerja Y: Produktifitas	Slovin dengan Simple Random Sampling, Diolah dengan program SmartPLS 3.0 dengan sampel sebanyak 100 pekerja	Karyawan lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa
6	(Susanti et al. 2021)	Produktivitas Kerja saat <i>Work from Home</i> (WFH) dan <i>Work from Office</i> (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi COVID-19	X1: <i>Work from Home</i> X2: <i>Work from Office</i> Y: Produktivitas Kerja	Cross Sectional kuantitatif dengan responden 31	Dosen FKM Universitas Mulawarman
7	(Pasaribu and Anshori 2021)	Penerapan <i>Work from Home</i> Terhadap Produktivitas Kerja	X1: <i>Work from Home</i> Y: Produktivitas Kerja	Metode kuantitatif, analisis multi regresi, 65 responden	Karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
8	(Mustajab et al. 2020)	<i>Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 and Its Impacts on Working Productivity</i>	X: <i>Work from Home</i> Y: Produktivitas kerja	Pendekatan kualitatif dengan 50 responden	Pekerja yang melaksanakan <i>Work from Home</i>
9	(Kurniawati, Riskarini, and Putriana 2021)	<i>The Influence of Work from Home and Motivation on Morale and Their Impact on Employee Work Productivity</i>	X1: <i>Work from Home</i> X2: <i>Motivation</i> Y: <i>Productivity</i> Z: <i>Work Spirit</i>	<i>Path Analysis</i> dengan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 135	Karyawan institusi negeri dan swasta di dalam maupun luar Jabodetabek.
10	(Rahajeng 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap produktivitas kerja karyaan di DKI Jakarta Melalui Variabel <i>Intervening</i> Kepuasan Kerja	X: <i>Work Life Balance</i> Y: Produktivitas Kerja Z: Kepuasan Kerja	Metode PLS-SEM dengan SmartPLS 3.0 dengan responden sebanyak 144	Karyawan di DKI Jakarta

4. HASIL PEMBAHASAN

Penelitian kali ini menggunakan studi literature dengan 10 jurnal. Mayoritas objek penelitian adalah karyawan dari berbagai institusi serta lembaga negri maupun swasta. Penelitian yang membahas tentang *work from home* sebanyak 7 jurnal, sedangkan penelitian mengenai *work life balance* sebanyak 5 jurnal.

Hasil Pembahasan

Peran *Work from Home* terhadap Produktivitas Kerja

Bekerja dari rumah (WFH) menurut penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifah (2020) tidak serta merta dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang memberikan dampak terhadap

produktivitas kerja, meskipun merupakan konsep kerja yang fleksible. Konsep fleksible ini dapat berdampak yang baik bagi pegawai serta perusahaan jika diaplikasikan oleh orang yang tepat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yahya and Laura (2020), penelitian ini membuktikan bahwa *work from home* memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang memiliki fleksibilitas serta efisiensi dalam bekerja, sehingga mampu mempengaruhi serta memberikan korelasi yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian mengenai *work from home* juga diteliti oleh Pasaribu and Anshori (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiap dimensi (*time*, *room*, peran sosial) dari WFH, membuktikan jika ada hasil yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta secara simulat, dimensi dari WFH menunjukkan hasil yang positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari 3 dimensi WFH, dimensi *time* memiliki pengaruh tertinggi, jadi waktu merupakan *variable* yang paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan, jika dibandingkan dengan studi yang dibuat oleh Andriyana and Supriansyah (2021) membuktikan bahwa dalam menetapkan kebijakan *work from home* rentan terhadap gangguan-gangguan. Gangguan-gangguan ini berupa gangguan yang ditimbulkan oleh berbagai distraksi seperti konflik keluarga, konsentrasi, sarana-prasarana yang kurang mendukung, serta gangguan waktu yang berakibat stress pada bekerja, yang mengganggu Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mustajab (et al. 2020) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mengalami penurunan produktivitas. Menurunnya produktivitas pegawai yang menjalani WFH disebabkan karena kurangnya fasilitas penunjang seperti komputer, koneksi internet, dan gangguan lainnya seperti kebosanan karena berada di lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang relatif lama, dan kebutuhan bersosialisasi dalam rangka untuk mengurangi penyebaran penyakit, hidup terbatas akibat COVID-19 seperti jarak sosial dan fisik.

Penelitian *work from home* ini juga dibahas oleh Susanti et al. (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan yang bekerja selama WFH dan WFO. Hal ini didukung oleh temuan bahwa responden tidak merasakan adanya perubahan produktivitas mereka selama acara WFO dan WFH.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al. (2021) menunjukkan bahwa *work from home* tidak memiliki efek terhadap produktivitas

kerja pegawai. Yang berarti peningkatan intensitas WFH tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan saat WFH, karyawan harus menggunakan fasilitas rumah, waktu kerja akan lebih lama jika terkendala dengan fasilitas dirumah. Maksudnya adalah karyawan harus konsentrasi secara maksimal saat WFH, jadi mereka merasa mereka merasa kurang bersosialisasi dengan rekan kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Peran *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja

Studi oleh Yahya and Laura (2020), menunjukkan jika *work life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem *work life balance* yang baik, mengarah kepada pemisahan terhadap kepentingan kerja dengan pribadi sehingga dapat menekan stress kerja yang diterima ketika melakukan aktivitas kerja yang meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan.

Studi tentang *work life balance* ini juga dibuktikan bahwa pegawai yang menerapkan persepsi *work life balance* menghasilkan kepuasan kerja yang berujung kepada peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu yang mengarah bahwa individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dapat menaikkan produktivitas kerja yang lebih baik (Andriyana and Supriansyah 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri and Frianto (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya *work-life balance* sangat penting bagi karyawan, sehingga menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menerapkan dan memelihara kebijakan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan *work-life balance* dengan harapan karyawan akan lebih produktif.

Berdasarkan hasil studi oleh Faeni et al. (2021), menghasilkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Hasil dari studi yang dilakukan oleh Rahajeng (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* secara tidak langsung mempengaruhi faktor-faktor produktivitas kerja. Jika seorang karyawan telah memiliki keterampilan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, stabilitas psikologis, dan keseimbangan waktu yang baik, karyawan tersebut dapat berbagi perannya, menjadikan individu tersebut profesional. Ini mengarah pada peningkatan hasil dan produktivitas bahkan jika tika terlalu tinggi dan tidak signifikan.

5. KESIMPULAN

Dari beberapa hasil studi terdahulu, pada variabel *work from home* terdapat perbedaan dari setiap penelitian. Dari 7 jurnal yang menjadi objek studi, 28,57% diantaranya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. 28,57% lainnya menunjukan bahwa berpengaruh negatif. Serta 42,86% jurnal menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh positif maupun negatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap penelitian menghasilkan kesimpulan yang berbeda, tergantung dari objek dan metode penelitian. Sedangkan untuk variabel *work life balance*, mayoritas studi menghasilkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi, peran dari *work from home* terhadap produktivitas kerja tidak terlalu signifikan, dan *work life balance* berperan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. REFERENSI

- Andriyana, Ahmad Saoki, and Supriansyah Supriansyah. 2021. "Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai Yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5 (1): 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>.
- Faeni, Dewi Puspaningtyas, Ratih Puspitaningtyas, and Ravindra Safitra. 2021. "Work Life Balance, Peningkatan Karir Dan Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas: Kasus Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa." *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 1 (1): 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>.
- Kurniawati, Dewi, Dian Riskarini, and Lies Putriana. 2021. "The Influence of Work From Home and Motivation on Morale and Their Impact On." *Inquisitive* 2 (1): 13–35.
- Ma'rifah, Diana. 2020. "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai." *Civil Service* 14 (2): 53–64.
- Mustajab, Duta, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, and Muhammad Amin Hamid. 2020. "Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity Duta." *The International Journal Of Applied Business* 53 (9): 1689–99.
- Narpati, Bintang, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, and Endah Prawesti Ningrum. 2021. "Produktivitas Kerja Pegawai Yang Dipengaruhi Oleh Work From Home (WFH) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 4 (2): 121–33. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>.
- Pancari, Fiona Putri Dyah, Ronny Malavia Mardani, and Ety Saraswati. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi (Studi Pada PDAM Di Kota Batu)," 82–94.
- Pasaribu, Julika, and Mochammad Isa Anshori. 2021. "Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)." *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 4 (3): 409–23. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>.
- Perdiyanti, Dwi Hafifah, and Dewi Puspaningtyas Faeni. 2021. "Analisis Pengaruh Work from Home, Digital Platform Dan Aplikasi Rapat Online Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Telkom Akses Di Jakarta Barat." *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 1 (1): 9–16. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.396>.
- Rahajeng, M G. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja/Mutia Garini Rahajeng/28179070 ..., no. 021: 1–7. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1974/>.
- Safitri, Febriani Selvia Devi, and Agus Frianto. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Dan Burn Out Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya." *BIMA: Jpurnal of Business and Innovation Management*.
- Susanti, Rahmi, Dinda Tasya Amelia, Fina Damaiyana, and Oryza Regina Bernadine. 2021. "Produktivitas Kerja Saat Work From

Home (WFH) Dan Work From Office (WFO) Pada Dosen FKM Universitas Mulawarman Di Masa Pandemi Covid-19.” *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 13 (1): 28–33. <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>.

Yahya, Reni Zulia, and Netty Laura. 2020.

“Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan,” 20–40. <http://repository.stiemce.ac.id/1388/>.