

LITERATURE REVIEW: PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA PARA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19

¹Danadipa Asmara, ²Yosahera Komalasari, ³Asti Elysia Rahmatul Fitri

Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
Jl. Limo Raya, Kota Depok, Jawa Barat 16514
danadipa2003@gmail.com

ABSTRAK

Kebijakan *Work from Home* (WFH) yang diterapkan untuk memutus rantai penularan COVID-19 di lingkungan kantor memberikan sejumlah dampak bagi para karyawan, terutama dalam aspek produktivitas dan motivasi. Perubahan lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia menjadi dua diantara beberapa faktor yang mempengaruhi aspek produktivitas dan motivasi para karyawan selama menjalani WFH. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari WFH terhadap kinerja para karyawan dalam aspek produktivitas dan motivasi selama pandemi COVID-19. Metode yang digunakan adalah *Literature Review*. Artikel dikumpulkan dengan menggunakan mesin pencari *Google Scholar* dengan mengetikkan 7 kata kunci judul yaitu “Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan” pada rentang tahun 2021-2022. Terdapat 2.610 artikel yang sesuai dan kemudian diseleksi dengan melihat judul serta abstrak mengenai pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dalam aspek motivasi dan produktivitas. Dari proses seleksi diperoleh sebanyak 63 artikel dan 7 diantaranya telah dipilih untuk dibaca dengan seksama keseluruhan isinya. Berdasarkan artikel yang telah terpilih, didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif dari penerapan WFH terhadap kinerja para karyawan dalam aspek produktivitas dan motivasi. Melihat dampak positif dan dampak negatif dari WFH, penulis berharap karyawan yang melaksanakan WFH dapat memiliki lingkungan kerja yang fleksibel dan fasilitas yang mendukung untuk mengurangi dampak negatif dari WFH.

Kata Kunci: COVID-19, Karyawan, Kinerja, Work from Home (WFH).

ABSTRACT

The Work from Home (WFH) policy that implemented to break the chain of transmission of COVID-19 in the office environment has had a number of impacts on employees, especially in terms of productivity and motivation. Changes in the work environment and available facilities are two of the factors that affect the productivity and motivation aspects of employees during Work from Home (WFH). Based on this, this study aims to determine the impact of Work from Home (WFH) on the performance of employees in terms of productivity and motivation during the COVID-19 pandemic. The method used is a Literature Review. Articles were collected using the Google Scholar search engine by typing in 7 title keywords, namely "The Effect of Work from Home (WFH) on Employee Performance" in the range of 2021-2022. There are 2,610 articles that are suitable and then selected by looking at the title and abstract regarding the effect of Work from Home (WFH) on employee performance in terms of motivation and productivity. From the selection process, 63 articles were obtained and 7 of them have been selected to be read carefully in their entirety. Based on the articles collected, it was found that there are positive and negative effects of implementing Work from Home (WFH) on the performance of employees in terms of productivity and motivation. Seeing the positive and negative impacts of Work from Home (WFH), the author hopes that employees who carry out Work from Home (WFH) can have a flexible work environment and supporting facilities to reduce the negative impact of Work from Home (WFH).

Keywords: COVID-19, Employee, Performance, Work from Home (WFH).

PENDAHULUAN

Hadirnya Virus SARS-Cov-2 yang menyebar dengan cepat ke berbagai negara sejak bulan Desember tahun 2019 mengakibatkan terjadinya banyak perubahan pada kehidupan manusia dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Abiddin, Ibrahim and Aziz, 2022). Segala bentuk kegiatan yang biasanya dapat dilakukan diluar rumah terpaksa harus dihentikan untuk mencegah penularan virus melalui kontak dan interaksi sosial antar manusia. Penerapan *lockdown* yang dilakukan oleh banyak negara termasuk Indonesia memaksa banyak orang dari berbagai kalangan umur untuk beradaptasi dengan rutinitas baru, yaitu menjalankan segala bentuk kegiatan luar ruangan dari rumah.

Salah satu kegiatan luar ruangan yang merasakan dampak dari adanya perubahan rutinitas tersebut adalah bekerja. Kegiatan yang dinilai memiliki interaksi sosial tinggi ini harus dilaksanakan dari rumah ketika jumlah kasus COVID-19 terus meningkat drastis. Hal tersebut mulai diberlakukan sejak Kementerian Kesehatan RI mengeluarkan

Keputusan Nomor
HK.01.07/MENKES/328/2020
Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Berdasarkan keputusan tersebut, aturan mengenai *Work from Home* (WFH) bagi seluruh karyawan di berbagai instansi perkantoran juga turut ditetapkan.

Sebagai salah satu bentuk rutinitas baru yang mengharuskan para karyawan untuk bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19, WFH tentu mempengaruhi kinerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya dalam aspek motivasi dan produktivitas. Menurut (Yulistia and Setiyana, 2022), sebanyak 80% karyawan mengatakan bahwa kinerja mereka menurun selama menjalani WFH karena tempat bekerja yang kurang fleksibel. Hal tersebut kemudian juga mempengaruhi produktivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, produktivitas dari sebagian besar karyawan yang menjalankan WFH dapat menurunkan dikarenakan

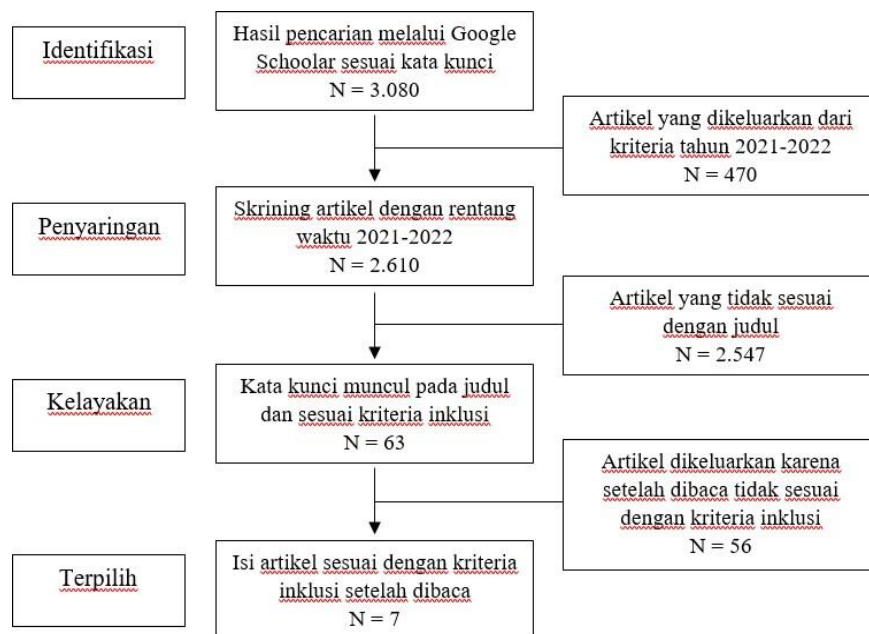
minimnya fasilitas pendukung kerja seperti komputer dan jaringan internet Mustajab (2020) dalam (Ningsih and Syaputri, 2022). Di lain sisi, penerapan WFH dinilai dapat menurunkan tingkat stres kerja akibat beberapa hal seperti macet di jalan dan lainnya, dimana hal itu akan meningkatkan produktivitas karyawan ketika bekerja dari rumah (Sutrisno *et al.*, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa WFH mempengaruhi kinerja para karyawan dalam aspek motivasi dan produktivitas. Faktor yang mempengaruhinya dilihat dari perbedaan lingkungan kerja dan

ketersediaan fasilitas yang dimiliki. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari WFH terhadap kinerja para karyawan dalam aspek produktivitas dan motivasi selama masa pandemi COVID-19.

METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui *Literature Review*. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data sekunder yang didapatkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu.



Gambar 1. Alur Identifikasi dan Pencarian Jurnal

Referensi diperoleh dari *database* elektronik yaitu *Google Scholar* dengan rentang tahun 2021-2022. Pencarian jurnal dengan mengetikkan 7 kata kunci judul yaitu “Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan” menghasilkan 2.610 artikel yang sesuai.

Seluruh jurnal yang sudah didapatkan diseleksi kembali menggunakan inklusi dan eksklusi. Dengan kriteria inklusi: jurnal dengan judul dan abstrak yang berkaitan dengan pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan dalam aspek motivasi dan produktivitas dan jurnal yang dipublikasi pada tahun 2021-2022. Sedangkan, untuk kriteria eksklusi meliputi: jurnal yang tidak berkaitan dengan pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dalam aspek

motivasi dan produktivitas. Dari proses seleksi diperoleh 63 jurnal dan 7 jurnal diantaranya telah dipilih untuk dibaca dengan seksama keseluruhan isinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literatur review ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh WFH terhadap kinerja para karyawan selama pandemi COVID-19 terutama dalam aspek produktivitas dan motivasi karyawan.

Setelah menganalisis artikel berdasarkan metode *Literature Review* yang penulis gunakan, penulis memilih 7 artikel yang terkait dengan pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dalam aspek produktivitas dan motivasi. Karakteristik dari tujuh artikel terkait dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Penelitian

No	Penulis	Judul Artikel	Metode Penelitian	Hasil
1	Yulistia, Sinta & Setiyana, Rusma (2021)	<i>Working from Home: Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Meulaboh pada Era Pandemi COVID-19</i>	Kualitatif	Berdasarkan sampel sebanyak 10% dari total populasi karyawan BPJS Kesehatan Cabang Meulaboh, didapatkan sebanyak 80% karyawan mengatakan pekerjaan menjadi tidak efektif, waktu dan tempat pekerjaan kurang fleksibel (58%), serta pegawai kurang fokus dan nyaman dengan sistem tersebut (58%) sehingga mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai.
2	Kelvyn, et al., (2021)	Pengaruh <i>Work from Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Batam	Kuantitatif	Berdasarkan sampel sebanyak 150 responden, didapatkan bahwa <i>Work from Home</i> (WFH) berpengaruh terhadap faktor lingkungan tempat kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja saat <i>Work from Home</i> (WFH). Namun, lingkungan kerja tidak begitu memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja saat <i>Work from Home</i> (WFH).
3	Heryadi, R (2022)	Dampak <i>Work from Home</i> (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitatif	Berdasarkan sampel sebanyak 7 narasumber, ditemukan bahwa <i>Work from Home</i> (WFH) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian menemukan bahwa produktivitas kerja naik karena tingkat stres kerja yang menurun akibat adanya penurunan tekanan langsung ketika para pekerja saling berinteraksi langsung baik sesama atasan, bawahan, ataupun sesama rekan kerjanya dalam level posisi yang setara. Hasil lainnya ditemukan bahwa <i>Work from Home</i> (WFH) justru mengurangi tingkat efektifitas kerja sehingga mempengaruhi kualitas kinerja dan terhambatnya aktivitas pekerjaan, output pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.
4	Salain et al., (2021)	Studi Eksplorasi Dampak <i>Work from Home</i> pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi COVID-19	Studi Kasus Eksplorasi	Berdasarkan hasil yang didapat dari 10 responden bahwa konsep <i>Work from Home</i> (WFH) memberikan kelebihan dan kekurangan bagi karyawan. Kelebihan yang didapatkan adalah karyawan dapat menghemat biaya transportasi, mengurangi tingkat stres mobilisasi karena kemacetan lalu lintas dan mencegah penularan penyebaran virus COVID-19. Sedangkan kekurangan <i>Work from Home</i> (WFH) adalah mengeluarkan tambahan biaya internet, terdistraksi dengan suasana rumah, serta menurunnya tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan turunya kinerja karyawan.
5	Diana Ma'rifah (2020)	Implementasi <i>Work from Home: Kajian</i>	Studi Literatur	Berdasarkan hasil yang didapat bahwa produktivitas dari kebanyakan pegawai yang menjalankan <i>Work from Home</i> (WFH) dapat menurun dikarenakan minimnya fasilitas

		Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, dan Produktivitas Pegawai		pendukung kerja seperti komputer, jaringan internet, dan beberapa gangguan seperti kejenuhan karena berada di lingkungan yang sama dalam jangka waktu yang lama. Bagi pegawai perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak, bekerja di rumah berdampak pada peran gandaperempuan yang membuat pegawai perempuan menjadi kelebihan beban kerja dan merasakan stres kerja. Namun ditemukan juga bahwa bagi pekerja perempuan yang mempunyai anak-anak masih kecil, bekerja dari rumah menjadi kesempatan yang ideal. Selain itu, disrupsi sosial dari keluarga pegawai dan pola pikir kerja yang masih konvensional membuat pegawai kehilangan fokus antara harus bekerja dan menghabiskan waktu bersama keluarga.
6	Mustomi <i>et al.</i> , (2021)	Analisis <i>Work from Home</i> : terhadap Motivasi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19	Deskriptif	Berdasarkan hasil survei kepada 100 responden, ditemukan bahwa mayoritas responden menjawab iya dengan jumlah 71 responden atau 71% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 29 responden atau 29% dengan pertanyaan bahwa <i>Work from Home</i> (WFH) tidak menurunkan motivasi kerja saya.
7	Fauzi <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh <i>Work from Home</i> Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi COVID-19	Mixed Method (kuantitatif dengan kualitatif)	Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa bahwa <i>Work from Home</i> memberikan kenaikan pada tingkat produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena <i>Work from Home</i> (WFH) dapat memberikan waktu yang lebih bebas atau fleksibel bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup lebih baik.

Dari tujuh artikel penelitian tentang pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan yang telah dikumpulkan, ditemukan adanya pengaruh atau dampak positif dan negatif beserta faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan motivasi para karyawan.

1. Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Para

Karyawan dalam Aspek Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan atau memperoleh suatu hal sebesar-besarnya atau semaksimal mungkin dari sumber daya yang ada (Widjaja, Ashadi and Cornellia, 2021). Pada masa penerapan kebijakan

WFH, produktivitas kinerja para karyawan mendapatkan pengaruh positif dan negatif dalam penerapannya.

Pengaruh positif WFH yang dirasakan karyawan adalah produktivitas kerja mengalami kenaikan karena tingkat stres kerja yang menurun. Stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan atau suatu ketegangan mental (psikologi) seseorang terkait dengan pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh situasi atau peristiwa diri dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya (Salain, Adiyadnya and Rismawan, 2021). Oleh karena itu, penurunan stress kerja pada saat WFH diakibatkan karena adanya penurunan tekanan langsung ketika para pekerja saling berinteraksi langsung baik sesama atasan, bawahan, ataupun sesama rekan kerjanya dalam level posisi yang setara.

Dampak positif lainnya adalah waktu yang lebih bebas atau fleksibel bagi para karyawan sehingga memberikan

keseimbangan hidup yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena para karyawan tidak harus bekerja sesuai dengan jam kantor, sehingga membuat para karyawan lebih leluasa.

Dengan adanya keseimbangan hidup yang lebih baik, maka akan didapatkan kinerja pekerja dengan kenaikan produktivitas pula.

Dampak negatif dari penerapan WFH disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor pertama adalah adanya distraksi saat melakukan pekerjaan. Pada saat WFH, tempat tinggal atau rumah karyawan dianggap tidak fleksibel. Hal ini dikarenakan ada banyaknya gangguan dari rumah. Bagi karyawan perempuan yang sudah menikah, berkeluarga, dan memiliki anak, bekerja di rumah akan mengalami peran ganda. Peran ganda disini adalah perempuan harus tetap bekerja, tetapi juga tetap harus mengurus urusan rumah tangganya seperti memasak, merawat anak, dll. Secara tidak langsung, hal tersebut akan memakan banyak waktu untuk keluarga dan akan

menyebabkan karyawan perempuan menjadi kelebihan beban kerja yang berakibat menjadi menurunnya produktivitas.

Faktor kedua adalah keterbatasan komunikasi.

Keterbatasan komunikasi disebabkan karena karyawan tidak bisa bertemu dengan karyawan lain maupun atasannya secara langsung. Hal tersebut dapat menyebabkan kesalahpahaman atas instruksi yang diberikan. Selain itu, bagi karyawan yang bekerja di bidang pemasaran, keterbatasan komunikasi membuat para karyawan tidak bisa bertemu secara tatap muka dengan masyarakat sehingga dapat menurunkan produktivitas mereka (Yulistia and Setiyana, 2022).

Faktor ketiga adalah kurangnya fasilitas pendukung kerja. Kurangnya fasilitas pendukung seperti jaringan internet yang lambat dan tidak stabil menyebabkan berkurangnya efektivitas atau produktivitas kerja para

karyawan yang berakibat pada terhambatnya output atau hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Perbedaan kualitas jaringan internet di kantor dengan di rumah didasarkan pada kualitas lokasi, pentransferan data internet, dll (Heryadi *et al.*, 2022). Selain jaringan internet, tidak ada peralatan pendukung seperti komputer, printer, dan peralatan kantor lainnya menjadi hambatan atau kendala dalam aspek produktivitas kinerja para karyawan.

2. Pengaruh *Work from Home* (WFH) Terhadap Kinerja Para Karyawan dalam Aspek Motivasi

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dirinya untuk bertindak mencapai tujuan (Putri and Tualeka, 2014). Salah satu aspek kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja para karyawan. Hal ini penting karena karyawan yang memiliki motivasi akan

lebih mendorong dirinya untuk mencapai hasil yang maksimal. Adanya motivasi kerja pada seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Kelvyn *et al.*, 2021).

WFH memberikan implikasi bagi kinerja para pekerja khususnya motivasi kerja. Sistem pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan fleksibel dalam menyesuaikan waktu kerjanya dapat menurunkan kinerja karyawan, hal ini seperti yang disampaikan (Salain, Adiyadnya and Rismawan, 2021) dalam penelitiannya bahwa waktu yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan menimbulkan turunnya motivasi bekerja karena tanpa pengawasan langsung dari atasan, karyawan dapat dengan santai menunda pekerjaannya dan dibebaskan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerja dari pekerja.

WFH juga membuat karyawan dilema karena beranggapan bahwa rumah adalah tempat istirahat, bukan

tempat bekerja. Hal ini menurut (Ma'rifah, 2020) dapat menurunkan semangat kerja karena kehilangan fokus untuk bekerja atau lebih memilih bersantai bersama keluarga.

Disampaikan pula WFH membuat jenuh karena berada di lingkungan yang sama dalam waktu yang lama. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kelvyn *et al.*, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di wilayah kota Batam.

Meski dalam beberapa penelitian disampaikan bahwa WFH memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan, namun dalam penelitian (Mustomi *et al.*, 2021), kendala dan tantangan WFH tidak seharusnya mengurangi motivasi kerja, dibuktikan

dengan hasil penelitian mayoritas responden tidak menurunkan motivasi kerja para karyawan, malah sebaliknya karyawan lebih termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya, karena secara global WFH menyebabkan banyaknya perusahaan tidak dapat bertahan hingga harus memutus hubungan kerja dengan para karyawannya. Oleh karena itu, para karyawan justru menjadi lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih bersemangat lagi dalam mencurahkan seluruh pikiran dan tenaganya demi keberlangsungan perusahaan saat ini dan masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari beberapa literatur yang kami gunakan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif dalam penerapan kebijakan WFH terhadap kinerja para karyawan yang ditinjau dari aspek produktivitas dan motivasi. Dalam aspek produktivitas, pengaruh positifnya yaitu produktivitas kerja mengalami kenaikan karena tingkat stres kerja yang menurun serta waktu

yang lebih bebas atau fleksibel bagi para karyawan sehingga memberikan keseimbangan hidup yang lebih baik. Sementara itu, pengaruh negatifnya adalah adanya distraksi saat melakukan pekerjaan, keterbatasan komunikasi, dan kurangnya fasilitas pendukung kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas para karyawan.

Dalam aspek motivasi, pengaruh positif WFH yaitu kendala-kendala yang terjadi saat WFH dapat meningkatkan atau mendorong motivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan mengatasi kendala yang dihadapi. Namun, berbeda dengan aspek produktivitas, fleksibilitas waktu kerja menjadi pengaruh negatif yang dapat menurunkan motivasi karena menyebabkan karyawan menunda pekerjaannya. Selain itu, kehilangan fokus untuk bekerja, merasa jenuh, dan lingkungan yang kurang nyaman dan tidak memadai juga menjadi pengaruh negatif WFH yang dapat menurunkan motivasi para karyawan.

SARAN

Berdasarkan analisis *Literature Review* yang telah dilakukan, saran

yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah dengan memberikan fasilitas pendukung seperti subsidi internet, peminjaman barang elektronik, dll guna meningkatkan produktivitas dan motivasi pekerjanya. Saran kepada para karyawan yaitu karyawan diharapkan memiliki time management yang baik dan dapat menciptakan suasana WFH senyaman mungkin tanpa adanya distraksi. Saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya adalah peneliti berharap studi literatur ini dapat dikembangkan dengan melihat kinerja para karyawan dalam aspek lainnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa dan keluarga yang sudah membantu dalam penulisan artikel ilmiah ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada para akademisi dan peneliti atas ilmu dan publikasinya yang menjadi acuan dalam penyusunan artikel kami.

DAFTAR PUSTAKA

Abiddin, N. Z., Ibrahim, I., & Abdul

Aziz, S. A. (2022). A Literature Review of *Work from Home* Phenomenon During COVID-19 Toward Employees' Performance and Quality of Life in Malaysia and Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13(May).<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.819860>

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), 323–332.

<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>

Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan *Work from Home* (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.

Dedi, A. K. H. &, & Rahadi, R. (2021). *Work from Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Adi Krisnanto Hartono (1) Dedi Rianto Rahadi (2) *.JurnalManajemenBisnis*, 18(1),16-21<http://journal.undiknas.ac.id>

/index.php/magister-manajemen/

Fauzi, A., Satris, R., & Estiningsih. (2022). Pengaruh *Work from Home* Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publi, 09(02), 204–219.

Heryadi, R., Fauzi, A., Alamsyah, N., Martius, Maulana, M. T., Faisal, R., Aini, N., & Arissani, S. (2022). DAMPAK *WORK FROM HOME* (WFH) DI MASA PENDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 7(8.5.2017).

Hidayat, B. A., Sugara, R., Suhendri, Febriyanti, M., Haikal, A. Z., Agustiansyah, D., & Wazi, K. (2022). *Work from Home* to Prevent the Spread of the Corona Virus. Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal), 5(1), 2995–3000.

Jayanti, A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Makassar. 1(2), 60–69.

Kelvyn, Khomali, C., Fernando, H., Wei, E. E., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh *Work from Home* Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 13(2), 144–162.

KMK Nomor Hk.01.07/Menkes/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi, 2019 Menteri Kesehatan Republik Indonesia 1 (2020).

Ma'rifah, D. (2020). Implementasi *Work from Home*: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. Civil Service, 14(2), 53–64.

Mustomi, D., Rabia Adawia, P., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, (2021). Analisis *Work from Home* Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 08(2), 18–31.

Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., &

- Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh *Work from Home* (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133.
<https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Ningsih, T., & Syaputri, K. Y. (2022). PT .GONDOLA ALTA FORTUNA MEDAN. 4(1).
- Paramban, C. A., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Sosial &3(9)*.
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/739%0Ahttps://www.jurnalintelektiva.com./index.php/jurnal/article/download/739/562>
- Putri, G. W. Y., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. “X.” *The Indonesian Journal of Occupational Safety , Health and Environment*, 1(1), 144–154.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (*Work from Home*) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2021). Studi Eksplorasi Dampak *Work from Home* Pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Satyagraha*, 03(02), 19–27.
- Setiawan, N., & Fitrianto, A. (2021). Pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh *Work from Home* Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid19. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 20–26.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i3.455>
- Sutrisno, S., Hamzah, Z. Z., Adrianto,

M. T., SURIANSHA, R., & ROSYADI, I. (2021). ANALISIS METODE *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR NON ESENSIAL DALAM KONDISI PANDEMI. Slamet Sutrisno, Zeze Zakaria Hamzah, M. Tito Andrianto, Reza SURIANSHA dan Imam ROSYADI Institut Digital Bisnis Indonesia Diterima: Ab. SOSAINS Jurnal Sosial Dan Sains, 1(9), 1093–1101.

Widjaja, W., Ashadi, M., & Cornellia, V. (2021). Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19: Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Ritel. Jurnal *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 05(02), 103–112.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>

Yulistia, S., & Setiyana, R. (2022). Working From Home: Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Meulaboh Pada Era Pandemi Covid-19. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 51–62.
<https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.51>