

Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kota Bandung

Fida Ayu Nurritzia Putri^{1*}, Fakhri Jubair Fadlhurrohman², Fauzan Mupti Pratama³

¹Program Studi Administrasi Bisnis; Politeknik Negeri Bandung; jl. Gegerkalong Hilir Ds Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kab. Bandung Barat, Jawa Barat; (022) 2013789; e-mail: fida.putri@gmail.com*

²Program Studi Administrasi Bisnis; Politeknik Negeri Bandung; jl. Gegerkalong Hilir Ds Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kab. Bandung Barat, Jawa Barat; (022) 2013789; e-mail: fakhrijubair42@gmail.com

³Program Studi Administrasi Bisnis; Politeknik Negeri Bandung; jl. Gegerkalong Hilir Ds Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kab. Bandung Barat, Jawa Barat; (022) 2013789; e-mail: fauzanmuptipratama@gmail.com

* Korespondensi: e-mail: fida.putri@gmail.com

Diterima: 02/12 ; Review: 05/12; Disetujui: 12/12

Cara sitasi: Fida Ayu Nurritzia Putri, Fakhri Jubair Fadlhurrohman, Fauzan Mupti Pratama. 2023. Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Kantor*. 11 (2): 134 -146.

Abstrak: Sistem *Work from Home* sudah sangat terbukti dalam membantu pekerjaan para karyawan di saat pandemi Covid-19. Namun, meskipun pandemi telah usai, sistem WFH masih tetap diterapkan di banyak perusahaan di Indonesia bahkan di perusahaan luar negeri. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, hubungan antara faktor WFH terhadap produktivitas karyawan, dan dampak yang dihasilkan oleh sistem WFH kepada produktivitas karyawan di masa setelah pandemi Covid-19. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan bantuan aplikasi software IBM SPSS *Statistics* dalam pengerjaannya. Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work from Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keleluasaan waktu kerja yang diberikan oleh WFH dapat meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Tanpa keharusan perjalanan ke kantor, karyawan dapat menghemat waktu dan energi, mengurangi stres, dan fokus pada tugas pekerjaan. Solusi teknologi yang mendukung komunikasi virtual menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan ini. Peran manajemen juga menjadi kunci, dengan perlunya panduan yang jelas, dukungan, dan monitoring kinerja yang efektif. Sistem *Work from Home* (WFH) memiliki dampak yang kompleks terhadap kinerja karyawan seperti interaksi sosial dan kolaborasi tim juga dapat terhambat, mempengaruhi inovasi dan efektivitas kerja bersama.

Kata kunci: WFH, Kinerja karyawan, Sistem perusahaan

Abstract: *The Work from Home system has been proven to really help employees' work during the Covid-19 pandemic. However, even though the pandemic is over, the WFH system is still being implemented in many companies in Indonesia and even in companies abroad. Therefore, this research aims to determine the factors that influence employee productivity, the relationship between WFH factors and employee productivity, and the impact that the WFH system has on employee productivity in the post-Covid-19 pandemic. This research is quantitative research using a questionnaire distribution method. The population in this study were company employees in Bandung City. This research uses data analysis methods with the help of the IBM SPSS Statistics software application in its process. From the research results that have been obtained, it can be concluded that Work from Home has an effect on employee performance. The freedom of working time provided by WFH can increase freedom and balance between personal and professional life. Without having to travel to the office, employees can save time and energy, reduce stress, and focus on work tasks. Technology solutions that support virtual communications are critical to bridging this gap. Management's role is also key, with the need for clear guidance,*

support and effective performance monitoring. The Work from Home (WFH) system has a complex impact on employee performance, such as social interaction and team collaboration can also hinder, affecting innovation and the effectiveness of working together.

Keywords: *WFH, Employee Performance, Company Systems*

1. Pendahuluan

Tahun 2019 merupakan awal dari masa pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia. Dari data kasus penyebaran Covid-19 yang disebar di laman resmi *World Health Organization* (WHO), sejumlah 770.875.433 kasus penyebaran Covid-19 yang didapatkan di seluruh dunia selama tahun 2019. Terbukti terdapat 6.959.316 korban jiwa pada tahun 2019 atas pandemi ini. Sehingga Aktivitas sosial dibatasi untuk menjaga pandemi agar tetap terkendali dan tidak menyebar luas. Keterbatasan aktivitas membuat kita harus bergantung kepada teknologi untuk tetap dapat berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain. Sejak saat itu, perkembangan teknologi berjalan cepat dan hampir digunakan di seluruh sektor bisnis di dunia. Salah satu dampak penggunaan teknologi yang masih digunakan saat ini merupakan sistem *Work from Office* dan *Work from Home*.

Akibat pandemi Covid-19 tersebut, terjadi perubahan sistem kerja di perusahaan-perusahaan bisnis. Sistem *telework* telah meningkat sejak pandemi yang difokuskan untuk mencegah penyebaran lebih luas. Pegawai perusahaan dihimbau agar tidak masuk kantor dan sebaiknya melakukan pekerjaannya dari rumah masing-masing (Afrimadona et al., 2022) Kini, sistem WFH sangat membantu pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah. Karyawan tetap bisa bekerja walaupun tidak bisa datang langsung ke kantornya, misalnya perubahan jadwal *meeting* yang mendadak saat karyawan sedang di luar kota atau karyawan yang tetap bisa mengerjakan pekerjaannya saat ada urusan pribadi yang mendadak yang mencegah karyawan untuk bisa datang ke kantornya.

Sistem WFH sudah sangat terbukti dalam membantu pekerjaan para karyawan di saat pandemi Covid-19. Namun, meskipun pandemi telah usai, sistem WFH masih tetap diterapkan di banyak perusahaan di Indonesia bahkan di perusahaan luar negeri. Sebuah data dari *U.S. Bureau of Labor Statistics* menunjukkan bahwa masih ada perusahaan di Amerika yang menerapkan WFH, dilihat berdasarkan jenis sektor industrinya. Data tersebut memperlihatkan bahwa masih terdapat perusahaan yang menerapkan sistem teleworking, meskipun nilai tersebut menurun sebesar 27,5 persen dari tahun 2021. Tetapi, meskipun disebutkan menurun,

ada beberapa perusahaan yang meningkatkan penerapan WFH di dalam perusahaan mereka (Abiddin et al., 2022).

Dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, hubungan antara faktor WFH terhadap produktivitas karyawan, dan dampak yang dihasilkan oleh sistem WFH kepada produktivitas karyawan di masa setelah pandemi Covid-19.

2. Tinjauan Pustaka

Wiltshire (2016) mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai konsep yang dinamis dengan berbagai sinonim dan definisi karena pekerjaan bisa mengacu pada pentingnya suatu aktivitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh. Pekerjaan juga merupakan satu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu. Secara psikologis pekerjaan merupakan sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah. Dan pekerjaan secara sosial adalah kegiatan sosial di mana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain. Sedangkan kinerja merupakan aktivitas untuk menyempurnakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan (Widodo, 2016).

Work from Office (WFO) merupakan sebuah istilah sistem kerja dimana tempat yang karyawan pakai untuk bekerja adalah di kantor atau gedung perusahaannya secara langsung. Kantor telah menjadi tempat yang tidak terpisahkan bagi pekerja kerah putih. Selain tempat untuk melakukan pekerjaan, kantor juga merupakan tempat yang menciptakan sebuah komunikasi *face-to-face* yang berhubungan dengan transaksi antara nilai produk dan uang (Cappelli, 2021).

Work from Home (WFH) merupakan salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), yaitu melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Sedangkan menurut Mungkasa (2020), Skema *Work from Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari.

Menurut Ipsen (2021), kelemahan dari sistem WFH, antara lain adalah karyawan tidak dapat melihat atau bertemu dengan rekan-rekan kerja dimana hal ini dapat berdampak pada kurangnya kolaborasi dan kinerja karyawan itu sendiri. Kemudian diperlukannya perangkat-perangkat yang menunjang sistem WFH, dimana tidak semua karyawan memiliki hal tersebut di rumahnya. Selanjutnya karyawan bisa jadi justru akan mengalami kesulitan untuk fokus saat bekerja sendirian.

Namun Ipsen (2021) juga menyebutkan beberapa keunggulan dari sistem WFH ini, antara lain karyawan merasa lebih aman dan nyaman karena lingkungan untuk bekerja terasa *familiar*, tempat pribadi yang dipakai untuk bekerja lebih terjamin dari gangguan orang lain, dan bekerja di rumah dapat menambah pengalaman karyawan karena memungkinkan karyawan untuk mengambil tugas yang sebelumnya tidak pernah dilakukan. Selain itu WFH memberikan dampak positif bagi karyawan dengan mengubah rutinitas yang membosankan dan memberikan manfaat bagi karyawan untuk mendapatkan waktu bersama dengan keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan. Alight (2021) menambahkan bahwa dengan sistem WFH, karyawan dapat menghemat uang mereka. Karena pekerjaan dapat dilakukan di rumah, maka karyawan akan menghemat uang yang biasanya dipakai, seperti biaya transportasi, biaya bensin, biaya binatu, serta membuat karyawan dapat mengatur keuangan mereka sehingga terhindar dari pengeluaran yang impulsif.

Menurut Mungkasa (2020) manfaat dari sistem WFH dapat dilihat dari sudut pandang pekerja dan pemberi kerja. Dari sudut pandang pekerja, sistem WFH memberikan banyak manfaat seperti karyawan mendapatkan kemandirian dan keleluasaan untuk menentukan jadwal kerja, karyawan tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk perjalanan ke kantor, dengan bekerja di rumah maka akan menimbulkan rasa semangat karyawan yang tinggi untuk bekerja lebih tekun dan meningkatkan kepuasan yang timbul oleh semangat tersebut dan secara ekonomi karyawan akan lebih menghemat uang yang biasa dikeluarkan saat ke kantor.

WFH juga memberikan beberapa manfaat kepada si pemberi kerja, seperti ketika para karyawan bekerja dari rumah, menyebabkan berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Kedua yaitu dengan bekerja di rumah, memperbolehkan karyawan untuk bekerja pada tempat yang menurut mereka paling nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Ketiga adalah berkurangnya biaya kantor karena akan menggunakan sarana dan prasarana kantor akan lebih minim bahkan tidak sama sekali. Terakhir, dimungkinkan penambahan pekerja tanpa menambah luasan kantor.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan desain kuantitatif dengan tujuan untuk memahami hubungan antara variabel X (WFH) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dalam penelitian ini, variabel WFH merupakan variabel independen (variabel bebas) karena variabel WFH tidak dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen (variabel terikat) karena variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel WFH.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan di Kota Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* dengan jumlah responden 100 orang yang memiliki kriteria pengalaman bekerja minimal 3 tahun dan rentang usia antara 20-40 tahun. Pengambilan sampel dengan kriteria pengalaman bekerja dibutuhkan untuk melihat perbandingan saat karyawan bekerja di kantor dan pengalaman karyawan bekerja di rumah. Rentang usia kriteria responden diperlukan karena mengingat rentang usia produktif di Indonesia pada tahun 2022 yakni di usia 15-64 tahun.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner yang telah peneliti buat disebarakan ke 100 responden dengan menggunakan aplikasi *google form*. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah jenis skala pengukuran yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur hubungan variabel dengan variabel lainnya. Skala likert yang dipakai dalam penelitian ini terdiri atas tiga pilihan jawaban yang mencerminkan sikap atau pendapat responden terhadap pernyataan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan bantuan aplikasi *software IBM SPSS Statistics* dalam pengerjaannya. Dalam menentukan nilai r hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris *Pearson Correlation*. Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan yaitu 0,7. Jika *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil lebih dari nilai 0,7 maka variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Pada penelitian ini hanya memiliki dua variabel yang dihitung, maka persamaan regresi yang dipakai merupakan persamaan regresi linear sederhana. Persamaan regresi merupakan cara untuk mencari hubungan fungsional antar variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi *Software Statistical Package Social Science (SPSS)* versi 22. Uji validitas dilakukan guna menganalisis hubungan

dua variabel melalui korelasi Pearson. Dari hasil hitung uji validitas, item dalam instrumen mempunyai koefisien yang tinggi. Seluruh item dikatakan valid hingga di taraf signifikansi 5 persen atau 0,05. Uji validitas ini dilaksanakan melalui perbandingan nilai r tabel dan r hitung untuk signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = N-2, dalam kasus ini N merupakan jumlah sampel. Hasilnya jika r hitung > r tabel, sehingga indikator atau pertanyaan itu dikatakan valid, dan demikian sebaliknya apabila r hitung < r tabel, sehingga indikator itu dikatakan tidak valid.

Dari hasil tabel 1 bisa dikatakan bahwa dari 30 responden yang menjawab masing-masing 12 pertanyaan untuk variabel X dan 13 pertanyaan untuk variabel Y yang ditanyakan, pertanyaan pada instrumen diketahui bernilai positif dan valid guna diterapkan dalam penelitian sebab nilai r hitung > r tabel (0,3610).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r Tabel	f Hitung	Keterangan
X1		0,371	Valid
X2		0,764	Valid
X3		0,819	Valid
X4		0,806	Valid
X5		0,477	Valid
X6		0,638	Valid
X7		0,584	Valid
X8		0,677	Valid
X9		0,763	Valid
X10		0,673	Valid
X11		0,716	Valid
X12		0,731	Valid
Y1	0,3610	0,872	Valid
Y2		0,785	Valid
Y3		0,885	Valid
Y4		0,934	Valid
Y5		0,881	Valid
Y6		0,418	Valid
Y7		0,796	Valid
Y8		0,705	Valid
Y9		0,932	Valid
Y10		0,811	Valid
Y11		0,894	Valid
Y12		0,759	Valid
Y13		0,804	Valid

Sumber tabel: Olah data SPSS, 2023

Dalam uji reliabilitas batas kritis nilai Alpha yang dapat diterapkan guna melakukan identifikasi kuesioner yang reliabel yaitu 0,60. Sehingga nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, yaitu indikator kuesioner itu handal atau reliabel (Ghozali, 2005). Uji ini dilaksanakan melalui *Cronbach's Alpha* melalui bantuan SPSS versi 22.

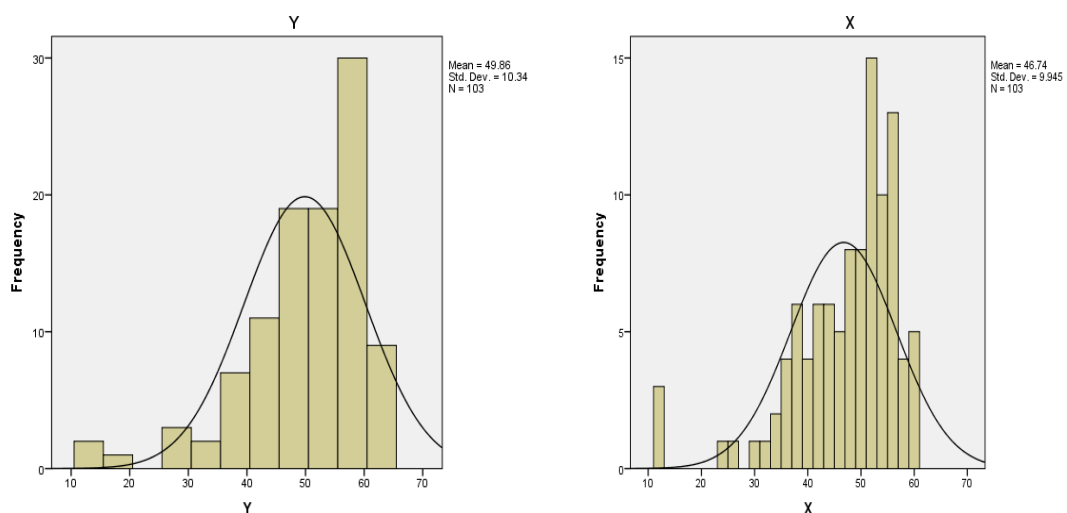
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	N of Items	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
WFH	12	0,877	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	13	0,893	0,60	Reliabel

Sumber tabel: Olah data SPSS, 2023

Dilihat dari tabel 3 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Work from Home* (X) adalah 0,877 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,893. Nilai-nilai tersebut $> 0,60$ yang memiliki arti bahwa data tersebut bisa memberikan pembuktian dimana variabel X serta Y dapat dikatakan reliabel.

Hasil dari uji deskriptif memperlihatkan bahwa karyawan jumlah rata-rata untuk WFH adalah 103 standar deviasinya adalah 9.945, sedangkan untuk kinerja karyawan adalah 103 dan standar deviasinya adalah 10.340. Analisis ini dapat dilihat pada gambar 1 a untuk variabel X dan gambar 1b untuk variabel Y.



Sumber: Olah data SPSS, 2023

Gambar 1. Histogram uji deskriptif variabel X dan Y

Uji T dan F

Hasil uji t yang telah didapat, dapat dilihat nilai signifikansi *Work from Home* adalah 0.014, sehingga nilai signifikansi yang didapatkan lebih besar dari 0,05 sehingga variabel WFH ini memiliki pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk nilai t hitung yang ditunjukkan dari hasil analisis adalah sebesar 27,255 sedangkan t tabel nya adalah 2.496 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel *Work from Home* terhadap kinerja karyawan.

Analisis uji F yang telah dilakukan menggunakan tabel ANOVA dalam SPSS. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, nilai f tabel adalah 742,859 yang menunjukkan bahwa nilai f tabel lebih besar dari f hitung sehingga dapat dikatakan variabel *Work from Home* ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9600,766	1	9600,766	724,859	0,000
Residual	1305,331	101	12,924		
Total	10906,1	102			

Sumber tabel: Olah data SPSS, 2023

Uji Korelasi

Hasil analisis uji korelasi yang telah dilakukan melalui *software* SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *Work from Home* adalah 0,000 begitupun dengan kinerja karyawan nilai signifikansi nya adalah 0,000. Artinya kedua variabel ini memiliki hubungan atau bisa dikatakan berkorelasi. Selanjutnya karena nilai signifikansi ini tidak ada tanda negatif maka kedua variabel ini memiliki hubungan positif.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel *Work from Home* dan Kinerja Karyawan

		WFH	Kinerja Karyawan
WFH	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,938
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	103	103
Kinerja Karyawan	<i>Pearson Correlation</i>	0,938	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	103	103

Sumber tabel: Olah data SPSS, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	2,958	1,152		0,012
Variabel X	-0,007	0,024	-0,029	0,771

Sumber tabel: Olah data SPSS, 2023

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan software SPSS ver 22. Dengan hasil yang didapatkan dapat diketahui bahwa variabel X memiliki nilai signifikansi 0,771 yang artinya melebihi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan *residual* variabel X terhadap variabel Y tetap.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22. Dari hasil analisis uji normalitas yang telah dilakukan menghasilkan nilai signifikansi variabel X sebesar 0,20 dan nilai signifikansi variabel Y sebesar 0,10. Kedua nilai menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel X dan Y ini berdistribusi normal sehingga uji normalitas ini bisa digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Work from Home* dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

		Var X	Var Y
	N	103	103
Normal Parameters	<i>Mean</i>	46,9733	50,1257
	<i>Std. Deviation</i>	9,78849	10,27674
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	0,052	0,080
	<i>Positive</i>	0,045	0,080
	<i>Negative</i>	-0,052	-0,075
	Test Statistic	0,052	0,080
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,100

Sumber tabel: Olah data SPSS, 2023

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work from Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keleluasaan waktu kerja yang diberikan oleh WFH dapat meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Tanpa keharusan perjalanan ke kantor, karyawan dapat menghemat waktu dan energi, mengurangi stres, dan fokus pada tugas

pekerjaan. Solusi teknologi yang mendukung komunikasi virtual menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan ini. Peran manajemen juga menjadi kunci, dengan perlunya panduan yang jelas, dukungan, dan *monitoring* kinerja yang efektif. Sistem *Work from Home* (WFH) memiliki dampak yang kompleks terhadap kinerja karyawan seperti Interaksi sosial dan kolaborasi tim juga dapat terhambat, mempengaruhi inovasi dan efektivitas kerja bersama.

WFH direkomendasikan sebagai tindakan pencegahan keselamatan kesehatan masyarakat selama krisis COVID-19 untuk memutus rantai penularan COVID-19 setelah menemukan bahwa kepadatan yang berlebihan (di tempat kerja) mungkin menjadi faktor risiko penularan COVID-19. WFH dapat berimplikasi pada kinerja dan produktivitas karyawan (*output per unit input*, efisiensi, dan efektivitas). Produktivitas pekerja merupakan komponen penting dari setiap organisasi yang beroperasi, terlepas dari apakah organisasi tersebut merupakan entitas publik, komersial, atau swasta, atau apakah organisasi tersebut merupakan organisasi profit atau nirlaba.

Pengaruh sistem *Work from Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan perusahaan telah menjadi fokus diskusi, khususnya dalam konteks dinamika kerja yang terus berkembang dan peralihan global menuju kerja jarak jauh. Model WFH telah menghadirkan peluang sekaligus tantangan yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di suatu perusahaan. Salah satu aspek positif utama dari sistem WFH adalah fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan untuk mengatur jadwal kerja sendiri dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi stres dalam perjalanan, dan memungkinkan peningkatan fokus pada tugas pekerjaan. Fleksibilitas baru ini dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas di antara karyawan yang menghargai otonomi dalam mengatur jam kerja mereka.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work from Home* (WFH) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keleluasaan waktu kerja yang diberikan oleh WFH dapat meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Tanpa keharusan perjalanan ke kantor, karyawan dapat menghemat waktu dan energi, mengurangi stres, dan fokus pada tugas pekerjaan. Solusi teknologi yang mendukung komunikasi virtual menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan ini. Peran manajemen juga menjadi kunci, dengan perlunya panduan yang jelas, dukungan, dan *monitoring* kinerja yang efektif. Sistem *Work from Home* (WFH) memiliki dampak yang

kompleks terhadap kinerja karyawan seperti interaksi sosial dan kolaborasi tim juga dapat terhambat, mempengaruhi inovasi dan efektivitas kerja bersama.

Berdasarkan data yang diperoleh, banyak karyawan menunjukkan keinginan untuk bekerja dari rumah (WFH), dan hasil penelitian menegaskan manfaat positifnya terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan yang belum menerapkan sistem WFH, untuk mempertimbangkan menerapkan sistem ini di masa depan. Langkah ini dapat tidak hanya memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi juga menghasilkan peningkatan produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja, serta potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Allah SWT atas petunjuk dan rahmat-Nya dalam menyelesaikan penelitian ini. Kami juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pembimbing kami, Ira Siti Sarah, SST.,MBA, atas bimbingan dan dukungannya yang sangat berharga. Tak lupa, kami mengucapkan terima kasih kepada semua rekan yang turut mendukung dan berkontribusi dalam kelancaran penelitian ini.

Referensi

- 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), 819860. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.819860/BIBTEX>
- Afrimadona, Ramadhan, D., Imawan, R. P., Istantia, R., & Darmastuti, S. (2022). *Memaknai Kebijakan Berorientasi Manusia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. busro
- Alight. (2021). 2021 Employee Wellbeing Mindset Study. <https://www.alight.com/thought-leadership/2021-employee-wellbeing-mindset-study>
- Alight. (2021). The case for evolving your employer-sponsored benefits and enrollment strategy. May. <https://www.alight.com/thought-leadership/case-for-evolving-employer-sponsored-benefits>
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054529>

- Ashal R.A. 2020. Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan. Medan. Volume 14, Nomor 2, Juli 2020, h, 223.
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from Home After the COVID-19 Outbreak. Federal Reserve Bank of Dallas, Working Papers, 2020(2017). <https://doi.org/10.24149/wp2017r1>
- Dodi, W., Khusnul, R., & Kenny, R. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during Covid-19. 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jones, R. E., & Abdelfattah, K. R. (2020). Virtual Interviews in the Era of COVID-19: A Primer for Applicants. *Journal of Surgical Education*, 77(4), 733–734. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2020.03.020>
- Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 144. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11282>
- Kong, X., Zhang, A., Xiao, X., Das, S., & Zhang, Y. (2022). Work from Home in The Post-Covid World. *Case Studies on Transport Policy*, 10(2), 1118–1131. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2022.04.002>
- Minter, H. (2021). WFH (Work from Home): How to Build a Career You Love when You're Not in the Office. Greenfinch.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Work From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19. 1–26.
- Murya, A., & Sucipto, U. (2019). *Etika dan Tanggung Jawab Profesi*. Deepublish.

- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., & Akbar, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impact on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
- Patel, T. Y., Bedi, H. S., Deitte, L. A., Lewis, P. J., Marx, M. V., & Jordan, S. G. (2020). Brave New World: Challenges and Opportunities in the COVID-19 Virtual Interview Season. *Academic Radiology*, 27(10), 1456–1460. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2020.07.001>
- Qu, J., & Yan, J. (2023). Working from home vs working from office in terms of job performance during the COVID-19 pandemic crisis: evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 196–231. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12353>
- Savić, D. (2020). COVID-19 and Work from Home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal*, 16(2), 101–104.
- Seifi, A., Mirahmadizadeh, A., & Eslami, V. (2020). Perception of medical students and residents about virtual interviews for residency applications in the United States. *PLoS ONE*, 15(8 august), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238239>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Huerta, J. G., & Mendez, D. (2023). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195, 111552. <https://doi.org/10.1016/J.JSS.2022.111552>
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 20–26. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i3.455>
- Syahban, L. (2021). Analisis WFO dan WFO terhadap Kinerja Pegawai dalam Masa Pandemi.
- Wiltshire, A. H. (2016). The Meanings of Work in a Public Work Scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(12), 18–35. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>