

Implementasi Work From Home Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Grace Herliana

Universitas Ma Chung

Getrudis Anyanovena Krawing Herdiansyah

Universitas Ma Chung

Erica Adriana

Universitas Ma Chung

Original Research
Received 30 March 2023
Revised 15 Apr 2023
Accepted 15 May 2023
Additional information at the end
of the article



Abstract. Working from home as a response to the global pandemic has brought significant chances to the world of work. This research aims to examine the implementation of remote work and its impact on employee performance.

The study demonstrates that employee performance is significantly influenced by the implementation of remote work. One of the benefits found is the flexibility of time provided by working from home, allowing employees to adjust their work schedules to their personal needs. Additionally, there is a positive correlation between employee productivity and a more comfortable work environment with fewer distractions.

However, the research also identifies several challenges faced by workers when working from home. Feelings of social isolation, a lack of team collaboration, and difficulties in communication are some of these challenges. Organizations need to provide adequate technological infrastructure and appropriate training to ensure that employees can easily adapt to working from home when addressing these issues.

Therefore, the implementation of remote work has a significant impact on employee performance. Benefits such as flexible working hours and increased productivity can be achieved, although there are some challenges that need to be addressed. Hence, it is crucial for companies to continuously monitor and improve remote work practices to optimize employee performance in an ever-changing work environment.

Keywords: Remote Leadership; The Work-From-Home Era; Team Management.

Abstrak. Bekerja dari rumah sebagai respons terhadap pandemi global telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penerapan bekerja dari rumah dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh penerapan bekerja dari rumah. Salah satu keuntungan yang ditemukan adalah fleksibilitas waktu yang diberikan oleh bekerja dari rumah, yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan mereka sendiri. Selain itu, ada hubungan positif antara produktivitas karyawan dan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan kurangnya gangguan. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa masalah yang dihadapi pekerja saat bekerja dari rumah. Perasaan isolasi sosial, kurangnya kolaborasi tim, dan kesulitan komunikasi

adalah beberapa masalah tersebut. Organisasi harus menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan pelatihan yang sesuai untuk memastikan bahwa karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan bekerja dari rumah saat menghadapi masalah ini.

Jadi, penerapan bekerja dari rumah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Manfaat seperti fleksibilitas waktu dan peningkatan produktivitas dapat diperoleh, meskipun ada beberapa masalah yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan meningkatkan praktik bekerja dari rumah agar mereka dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Kata-kata Kunci: Kepemimpinan Jarak Jauh; Era kerja-dari-rumah; Manajemen Tim.

PENDAHULUAN

Munculnya Covid-19 pada akhir 2019 telah memberikan dampak yang sangat besar bagi dunia, mengakibatkan perubahan yang luas pada kehidupan sehari-hari dan budaya kerja. Untuk mencegah penyebaran virus, banyak perusahaan telah menerapkan kebijakan *work-from-home* (WFH) yang memungkinkan karyawan bekerja dari jarak jauh dan membatasi kontak dengan orang lain untuk mengurangi penyebaran penyakit, karena membatasi potensi kontak antara orang-orang. Berdasarkan data yang diambil dari VOXEU mengatakan bahwa setidaknya ada 557 juta pekerja dari 31 negara yang disurvei yang melakukan *work from home* (WFH) pada kuartal kedua di tahun 2020 karena adanya pandemi. (Bonnet et al., 2021)

Perubahan ini juga telah menyebabkan pergeseran budaya yang lebih luas, dengan banyak perusahaan yang mengadopsi kerja jarak jauh sebagai strategi jangka panjang bahkan setelah pandemi berakhir. Berdasarkan data yang dilakukan oleh Jakpat (2022) menyatakan bahwa dari 1.436 responden 15% menjadikan WFH sebagai preferensi tempat kerja setelah pandemi dibandingkan *work from office* (WFO), *work from anywhere* (WFA), dan *hybrid work*. Alasan terbesar responden memilih untuk bekerja dari rumah adalah untuk menghemat biaya transportasi karena mereka tidak perlu berkendara ke kantor. Mayoritas orang memilih WFH karena waktu kerja yang lebih fleksibel mereka bisa membagi waktu antara bekerja dan menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga. WFH juga dipilih oleh setengah dari mereka yang disurvei untuk mengurangi bahaya penularan Covid-19 atau penyakit lainnya dan bekerja dari rumah mengurangi stres bagi 43% orang.

Bekerja jarak jauh telah memberikan manfaat bagi para pekerja, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, penghematan waktu dan biaya transportasi, serta fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja (Mungkasa, 2020b). Namun, ada tantangan dan masalah khusus yang muncul ketika bekerja secara *remote*. Kendala lain yang dihadapi dalam implementasi kerja jarak jauh adalah kendala dalam berkomunikasi dengan kolega dan jadwal yang kurang teratur. Selain itu, batasan yang tidak jelas antara waktu dan ruang kerja

menyebabkan pekerja sering dianggap kurang produktif dan mempengaruhi hubungan dengan keluarga. Di sisi lain, pimpinan perusahaan juga menghadapi kendala dalam menerapkan bekerja jarak jauh, seperti menyesuaikan diri menjadi sulit terutama bagi para pimpinan yang kurang memiliki kepercayaan terhadap bawahan mereka, pengaturan jadwal pertemuan yang merepotkan, dan sulitnya memenuhi kebutuhan pekerjaan yang membutuhkan pertemuan langsung dengan pelanggan. Selain itu, jika hanya sebagian pekerja yang diperbolehkan bekerja dari jarak jauh karena Sebagian pekerja membutuhkan pengawasan secara langsung agar pekerjaan lebih efektif, hal ini dapat menciptakan ketidakadilan di antara mereka (Mungkasa, 2020a).

Implementasi *work from home* (WFH) terbukti telah memberikan beberapa manfaat dan kendala yang tentu akan berdampak pada kinerja karyawan yang telah didukung oleh penelitian- penelitian sebelumnya membuktikan bahwa bekerja dari rumah (WFH) memiliki konsekuensi positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fathur Rohman (2022) dapat menunjukkan bahwa *work from home* berdampak positif pada kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan bekerja dari rumah, semakin baik kinerjanya. Bekerja di rumah membuat hubungan psikologis antara karyawan dan keluarga menjadi lebih erat. Hampir semua karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu yang lebih terbatas ketika bekerja di kantor daripada di rumah, terutama ketika terjadi pandemi atau situasi lain yang memaksa mereka untuk berada di dekat lingkungan keluarga. Namun, implementasi WFH memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Implementasi WFH menunjukkan penurunan yang cukup signifikan dalam produktivitas karyawan akibat beberapa faktor, seperti kurangnya fasilitas kerja seperti komputer dan jaringan internet, serta rasa jenuh karena berada di lingkungan yang serupa selama periode yang panjang. Selain itu, sebagian besar perusahaan dan karyawan masih perlu melakukan penyesuaian terhadap konsep WFH karena konsep kerja secara WFH masih terbilang baru di Indonesia (Mustajab et al., 2020).

Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sehingga organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, kinerja karyawan yang buruk dapat menghambat kemajuan organisasi dan menimbulkan dampak negatif seperti penurunan kualitas produk atau layanan, ketidakpuasan pelanggan, penurunan kepercayaan publik, dan bahkan kerugian finansial. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memantau dan meningkatkan kinerja karyawan secara

terus-menerus agar dapat bersaing di pasar dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, terdapat perbedaan dalam kinerja karyawan saat bekerja dari rumah (WFH) dibandingkan dengan bekerja di kantor. Beberapa studi mencatat bahwa WFH dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian di Bank BTN Cabang Makassar menyimpulkan bahwa WFH memiliki efek yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Alimuddin, 2021). Namun, penelitian lain mengungkapkan bahwa WFH juga dapat memengaruhi kinerja karyawan secara negatif, seperti yang terlihat dalam penelitian di PT. Fajar Makassar Televisi yang menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 berkontribusi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Rachmat & Wahyuddin, 2021).

Selain itu, faktor-faktor seperti kelengkapan peralatan kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, serta gangguan lingkungan di rumah juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja dari rumah (Setiawan & Fitrianto, 2021). Namun, penelitian di PT. X menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di direktorat *corporate & external affairs* memberikan tanggapan positif terhadap penggunaan WFH karena dapat meningkatkan kinerja, motivasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengurangi kecemasan terkait penyebaran COVID-19 (Hasani & Susilowati, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dalam kinerja karyawan saat bekerja dari rumah (WFH) dibandingkan dengan bekerja di kantor. Faktor-faktor seperti kelengkapan peralatan kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, serta gangguan lingkungan di rumah dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat menjalani WFH. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan tetap optimal selama bekerja dari rumah (WFH).

LANDASAN TEORI

Work From Home

Terdapat tiga jenis pekerjaan jarak jauh yang umum, yaitu bekerja dari rumah atau *telecommuting*, bekerja di kantor cabang atau kantor satelit yang berdekatan, serta bekerja di luar kantor sesuai kebutuhan atau *mobile work*. Karyawan yang seringkali bekerja dari rumah atau memiliki fleksibilitas untuk melakukannya beberapa jam atau beberapa hari dalam seminggu dapat disebut melakukan *home-based telecommuting* atau yang lebih dikenal dengan *work from home* (WFH). Mereka yang sering bekerja dari rumah menggunakan komputer,

email, dan telepon untuk berkomunikasi. Biaya peralatan telecommuting bisa ditanggung oleh perusahaan atau karyawan sendiri. (Kurland & Bailey, n.d.)

Terdapat beberapa faktor yang mendukung penerapan *work from home* (WFH), sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rindu Puspita Wibawa (Wibawa et al., 2021): (1) Kesiapan teknologi: keberhasilan WFH sangat bergantung pada infrastruktur dan teknologi yang diperlukan untuk memfasilitasi kerja jarak jauh. Penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem yang memadai, seperti koneksi internet yang stabil dan perangkat lunak yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah dengan lancar. (2) Kesiapan sumber daya manusia: karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan alat yang diperlukan untuk dapat bekerja secara *remote*. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif menjadi kunci dalam lingkungan kerja yang terhubung secara virtual. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang cukup dan dapat mengoperasikan alat-alat tersebut dengan baik. (3) Kesiapan finansial: Implementasi WFH membutuhkan dukungan finansial yang memadai. Perusahaan perlu mengalokasikan dana yang cukup untuk mendukung pengadaan perangkat keras dan perangkat lunak yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien dari rumah. Hal ini meliputi pembelian komputer, perangkat telekomunikasi, dan perangkat lunak yang sesuai.

Sementara penelitian lain menyatakan bahwa kesiapan lingkungan, psikologis, dan sosial juga merupakan faktor yang mendukung keberhasilan dalam penerapan *work from home* (WFH). Kesiapan lingkungan: Tempat di mana kita bekerja dari jarak jauh harus mendukung produktivitas dan bebas dari gangguan yang bisa mengalihkan perhatian. Kesiapan psikologis: Karyawan harus siap secara mental untuk menghadapi tantangan dalam bekerja dari jarak jauh, seperti rasa kesepian dan kurangnya interaksi sosial. Kesiapan sosial: Jadwal kerja yang fleksibel dan aturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta norma sosial dan budaya yang mendukung, harus menciptakan lingkungan yang ramah terhadap bekerja dari jarak jauh (Ahmad et al., 2022).

Kinerja

Kinerja atau performa kerja dapat diartikan sebagai pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya, baik berupa produk maupun jasa, yang digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja mereka akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan imbalan yang diterima. Namun, kinerja individu juga

dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut : Pertama, dorongan. Setiap individu memiliki dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kegiatan dan kinerjanya. Kedua, kemampuan. Setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian yang berbeda, sehingga kinerjanya pun akan berbeda. Ketiga, kebutuhan. Kebutuhan individu juga dapat memengaruhi kinerja, terutama kebutuhan hidup seperti gaji yang memadai. Keempat, harapan terhadap imbalan. Individu melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan harapan untuk mendapatkan imbalan atau gaji. Kelima, imbalan internal dan eksternal. Imbalan yang diterima oleh karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, juga memengaruhi kinerja. Terakhir, cara individu memandang tingkat kompensasi dan tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka mempengaruhi kinerja (Fauzi & Hidayat, 2020).

Karyawan mencapai kinerja mereka melalui suatu proses kompleks yang dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun luar perusahaan. Faktor internal mencakup motivasi, tujuan, harapan, dan lain sebagainya, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan. Upaya strategis yang dilakukan oleh perusahaan juga memainkan peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan dan harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Frida, 2020).

Untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif, penting bagi organisasi untuk memantau dan mengendalikan pelaksanaan kinerja secara berkala. Tujuan dari hal ini adalah untuk memastikan kelancaran setiap kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana dan mengidentifikasi dini setiap kemungkinan penyimpangan. Dalam upaya tersebut, perusahaan perlu memperoleh umpan balik dari pelaksanaan kinerja guna membantu pimpinan dalam membuat keputusan strategis dan mengambil tindakan korektif yang tepat untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi tepat waktu. Proses pengukuran kinerja merupakan suatu cara bagi organisasi untuk menentukan pencapaian hasil dari program, investasi, dan akuisisi yang telah dilakukan. Bukti statistik sering digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja untuk menentukan seberapa jauh sebuah organisasi telah mencapai tujuannya. Dengan melakukan pengukuran kinerja, tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dapat ditingkatkan secara keseluruhan. Salah satu cara untuk mengukur kinerja adalah dengan melakukan penilaian yang didasarkan pada kumpulan indikator kinerja kegiatan, seperti masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Penilaian kinerja ini berguna untuk menilai sejauh mana pelaksanaan kegiatan berjalan baik atau buruk dan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan dan visi organisasi. Melalui pengukuran kinerja, kita dapat memperoleh pemahaman tentang sejauh

mana pelaksanaan kinerja telah sesuai dengan rencana dan harapan perusahaan. Dengan demikian, evaluasi kinerja memiliki peran penting dalam menilai pencapaian tujuan organisasi (Rismawati & Mattalata, 2018).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan sebuah penelitian studi literatur (library research) yang mencakup pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen. Penelitian ini melibatkan analisis dan tinjauan kritis terhadap konsep, ide, atau hasil yang ditemukan dalam literatur akademik, dengan tujuan untuk merumuskan kontribusi teoritis dan metodologis terhadap topik tertentu. Penerapan studi literatur melibatkan beberapa tahap. Pertama, peneliti menentukan topik dan fokus penelitian, serta merumuskan judul penelitian. Urgensi dan kebaruan topik penelitian juga dideskripsikan. Selanjutnya, peneliti menggunakan kata kunci yang terkait dengan topik penelitian untuk melakukan pencarian literatur. Sumber literatur dapat ditemukan baik secara elektronik maupun cetak. Setelah literatur terkumpul, peneliti melakukan pemilihan literatur untuk memudahkan proses analisis. Tahap selanjutnya adalah penulisan, di mana poin-poin informasi dari berbagai literatur digabungkan menjadi satu kesatuan yang utuh. Informasi tersebut dideskripsikan secara lebih mendalam untuk keperluan penelitian selanjutnya dan untuk menjawab kebutuhan praktis. Tahap terakhir adalah pengumpulan literatur yang dilakukan sejak bulan Februari. Pencarian literatur dilakukan menggunakan Google Scholar dengan menggunakan kata kunci yang sesuai.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Duta Mustajab mengatakan bahwa produktivitas kerja telah dipengaruhi baik secara menguntungkan maupun tidak menguntungkan dengan penggunaan bekerja dari rumah (WFH) selama epidemi COVID-19. Meskipun WFH telah mengubah lingkungan kerja di banyak perusahaan Indonesia, WFH juga mempersulit staf untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi. Tanpa diduga, sejumlah alasan menyebabkan penurunan produktivitas sebagian besar pekerja jarak jauh. Karyawan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif karena kurangnya fasilitas kerja yang sesuai, termasuk komputer dan koneksi internet yang dapat diandalkan. Adanya fasilitas-fasilitas lain seperti printer, mesin fotokopi dan fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan menyebabkan cara kerja work

from home (WFH) dinilai kurang efektif (Mustomi, Rabia Adawia, Wijayanti, Ulum, & Arfian, 2021).

Disisi lain, Mustajab menambahkan bahwa waktu yang lama dihabiskan di tempat yang sama dan pembatasan pada aktivitas sosial telah mengakibatkan perasaan lelah dan menurunkan motivasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Safirasari Setiawan dan Achmad Room Fitrianto yang membuktikan bahwa dua dari tujuh narasumbernya menyatakan bahwa mereka mengalami stress dalam pelaksanaan WFH karena bekerja dari rumah sangat bergantung pada jaringan data dan jarak. Masalah pada jaringan data dapat menyebabkan hambatan dalam hasil kerja. Selain itu, jarak juga sistem komunikasi dan proses kerja sehingga narasumber lebih memilih bekerja dari kantor.

Jika dilihat dari perspektif *gender*, terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan pria dan wanita. Karyawan pria cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh kurangnya gangguan yang dihadapi oleh karyawan pria dan keterlibatan yang lebih sedikit dalam pekerjaan rumah tangga. Karyawan wanita seringkali menghadapi lebih banyak gangguan dan tanggung jawab akibat harapan budaya dan norma sosial. (Mustajab et al., 2020). Ada dampak yang dirasakan terhadap kehidupan keluarga ketika bekerja dari rumah, baik itu dampak positif maupun negatif. Dari sisi positif, pekerja yang bekerja dari rumah dapat mengalami interaksi yang berkualitas dengan anggota keluarga. Namun, ada juga dampak negatif yang timbul, terutama dalam bentuk konflik akibat peningkatan tuntutan tanggung jawab. Saat bekerja dari rumah, pekerja dihadapkan pada kebutuhan untuk menyelesaikan berbagai tugas secara simultan. (Helena & Dua, 2020).

Karyawan yang mengalami kebingungan mengelompokkan pekerjaan dan tugas rumah cenderung menghadapi lebih banyak konflik dalam kehidupan kerja mereka (Kinman, 2016). Interaksi yang kompleks antara kehidupan pribadi di rumah dan pekerjaan, yang disebut antarmuka pekerjaan-rumah (*work-home interface*), dapat menyebabkan konflik antara kedua aspek tersebut. Pekerjaan bisa mengganggu kehidupan pribadi dengan mempengaruhi waktu dan interaksi keluarga, sementara kehidupan pribadi juga bisa mengganggu pekerjaan dengan adanya isu pribadi atau tanggung jawab rumah tangga yang menghambat fokus dan produktivitas (Putnik et al., 2020).

Oleh sebab itu, perusahaan bertanggung jawab untuk menyusun kebijakan *work-life balance* yang berpotensi meningkatkan performa dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Bataineh (2019) dengan melibatkan 289 partisipan menyimpulkan bahwa keseimbangan antara hubungan rekan kerja dan fleksibilitas waktu kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Dengan mengatur jadwal kerja yang fleksibel, perusahaan dapat mendorong peningkatan performa karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga dianggap sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bekerja dari rumah (Work From Home/WFH) telah mengubah dunia kerja sebagai respons terhadap pandemi global. Penerapan WFH memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keuntungan dari WFH meliputi fleksibilitas waktu dan peningkatan produktivitas. Namun, ada juga masalah yang dihadapi oleh pekerja saat WFH, seperti isolasi sosial, kurangnya kolaborasi tim, dan kesulitan komunikasi. Organisasi perlu menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan pelatihan yang sesuai untuk mendukung pekerja WFH. WFH memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan manfaat dan tantangan yang perlu diatasi. Monitoring dan perbaikan terus-menerus terhadap praktik WFH menjadi penting bagi perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Setelah pandemi berakhir, WFH menjadi pilihan yang lebih populer dengan alasan penghematan biaya transportasi, fleksibilitas waktu, dan pengurangan stres. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi dan perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kemampuan, kebutuhan, imbalan, dan persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja. Monitoring kinerja secara berkala dan pengukuran kinerja merupakan langkah penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi penyimpangan dan mengambil tindakan korektif yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Asmawi, A., & Samsi, S. Z. (2022). Work-from-home (WFH): the constraints–coping–effectiveness framework. . <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/pr-01-2022-0072>
- 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>
- Bonnet, F., Berg, J., & Soares, S. (2021, April 25). *Working from home during the COVID-19 pandemic: Updating global estimates using household survey data*. VoxEU. <https://cepr.org/voxeu/columns/working-home-during-covid-19-pandemic-updating-global-estimates-using-household>
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Frida, C. (2020). *Manajemen Kinerja*. Guepedia.

- Hasani, A. , & Susilowati, I. (2023). Analisa Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Corporate & External Affairs. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v8i2.3882>
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30266>
- Jakpat. (2022). *Post-Pandemic Workplace Preference: Work from Office or Work from Anywhere?* <https://jakpat.net/pdf/35277/post-pandemic-workplace-preference---jakpat-survey-report-2022>
- Kinman, G. (2016). Managing the work-home interface: The experience of women academics. In *Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context* (pp. 127–144). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31736-6_8
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (n.d.). *The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime*.
- Mungkasa, O. (2020a). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. In *The Indonesian Journal of Development Planning: Vol. IV* (Issue 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mungkasa, O. (2020b). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. In *Bappenas Working Papers* (Vol. 1, Issue 2020). <https://doi.org/https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Muhammad, A., Akbar, M., & Amin, H. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business Tijab*, 4. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1625676&val=12311&title=Working%20From%20Home%20Phenomenon%20As%20an%20Effort%20to%20Prevent%20COVID-19%20Attacks%20and%20Its%20Impacts%20on%20Work%20Productivity>
- Mustomi, D., Rabia Adawia, P., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). *Analisi Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19*. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.199>
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, Ij. (2020). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1645–1662. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423096>
- Rachmat, Z., & Wahyuddin, S. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Di PT. Fajar Makassar Televisi. *YUME: Journal of Management* . <https://doi.org/10.2568/YUM.V4I3.1092>
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

- Rohman, F. (2022). *Pengaruh Work From Home dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan - Madura*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5033>
- 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. <https://doi.org/10.31004/EDUKATIF.V3I5.1224>
- Wibawa, R. P., Wibawa, S. C., Susanti, M. D. E., & Sulistiyo, E. (2021). E-readiness Measurement in the Virtual Application Learning. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1125(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899x/1125/1/012059>