

PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Catherine Angelia Paramban¹ · Joan Yuliana Hutapea²

^{1,2}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia
Korespondensi : catherineparamban@gmail.com ; ; joan.hutapea@unai.edu

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Work from Home towards an employees performance. This research is aimed to find a better way for companies and employees alike to reap a successful working method without having physical contact. The method of this research is done by using questionnaire as the instruments. The sampling techniques is a non-probability sampling, the population of this study are all the managers of Johnson&Johnson, with a total sample of 20. Which was taken on certain period of time. The analysis used in this research are descriptive statistical analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t significant test and simple linear regression. The results showed that partially there was a positive and significant effect between Work from Home on employees performance.

Keywords: *Work from Home, Employees Performance*

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, covid-19 telah merajalela di seluruh dunia. Memasuki bulan maret, Indonesia mulai terkena pengaruh dari virus tersebut sehingga banyak perusahaan harus melakukan tindakan yang tegas untuk mencegah penyebarannya. Oleh karena itu banyak pegawai yang terkena PHK massal dari perusahaan-perusahaan tempat mereka bekerja. Namun, seiring dengan berjalannya waktu banyak perusahaan yang pada akhirnya menetapkan untuk mempertahankan karyawannya dan menerapkan protokol kesehatan yang ketat selama bekerja. Tetapi, selain itu perusahaan juga menerapkan metode baru yang mulai digunakan oleh sejak adanya covid-19 ini yaitu Work From Home (WFH).

Global pandemic yang diakibatkan oleh covid-19 membuat banyak pegawai dan para pekerja diharuskan menerapkan WFH untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Pengertian dari WFH sendiri adalah melakukan tugas yang biasanya dilakukan di kantor perusahaan atau di tempat kerja namun dikerjakan di rumah. Biasanya mengerjakan pekerjaan yang menggunakan laptop atau gadget lainnya. WFH pun dapat melakukan pertemuan bersama teman kerja, bos, atau client dengan adanya aplikasi yang dapat mempertemukan masing-masing secara online. WFH juga merupakan upaya perusahaan Johnson&Johnson dalam mengurangi adanya kontak fisik antara pegawainya dan merendahkan kemungkinan tersebarnya Covid-19.

Secara *continuous*, WFH dapat berdampak kepada kinerja seorang karyawan oleh karena perbedaan suasana dan lingkungan. Kinerja karyawan termasuk salah satu komponen yang berpengaruh penting agar perusahaan dapat berdiri. jika kinerja karyawan rendah, maka akan berpengaruh terhadap kualitas jasa atau produk yang perusahaan tawarkan, kualitas perusahaan tidak dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut databoks (2020) Sejak adanya covid-19, karyawan-karyawan sudah diwajibkan bekerja dari rumah (*work from home*) sebanyak 46%. Namun, setengah diantaranya merasa durasi bekerja menjadi lebih panjang dibanding saat bekerja dari

kantor. Dengan berada di lingkungan rumah, banyak hal yang tidak terduga dapat terjadi yang menimbulkan banyak masalah. Kemungkinan untuk kehilangan fokus dalam pekerjaan sangat mudah seperti diganggu oleh anak, orang tua, tetangga, atau hewan peliharaan.

Karena adanya WFH, orang-orang menganggap sepele mengenai hal-hal yang kecil. Seperti ketidaksadaran terhadap keadaan sekitar atau kondisi yang sedang berlangsung pada saat itu juga, sebagai contoh saat sedang diadakan meeting secara online, karyawan bisa saja tidak menggunakan baju formal atau berpakaian lebih sederhana dan senonoh hanya karena berada di rumah.

Seiring dengan penerapan WFH, tentunya timbul banyak masalah dan kendala, apakah hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang telah ada? Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dalam berbagai aspek, namun apakah karyawan dapat bekerja sesuai dengan Standar Kerja meskipun dalam keadaan di rumah? Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan”

KERANGKA TEORETIK

Work From Home

Work From Home dapat dikatakan juga bekerja tetapi tidak berada di lingkungan kerja atau lingkungan yang formal. Menurut (Ashal, 2020) pekerjaan yang dilakukan secara jauh atau tidak langsung dari kantor melalui di dalam kediaman sendiri. Oleh sebab itu, pekerja tidak akan bertemu secara fisik. Work From Home (WFH) adalah sebutan yang sering digunakan oleh karena virus covid-19 yang membuat kita semua harus mengisolasi diri dan menjaga jarak dengan sesama. Menurut (Mustajab, dkk., 2020), adanya perubahan dalam organisasi dalam pemberian pekerjaan atau tanggung jawab kepada para pegawai dengan memberikan larangan bagi pegawai untuk tidak bekerja di kantor dan berkumpul di satu ruangan yang sama, sehingga membuat pegawai harus bekerja di rumah dan hal tersebut dinamakan *Work from Home* (WFH). WFH mungkin terlihat lebih mudah namun Menurut (Gadecki et al., 2018) bekerja dirumah dapat diartikan sebagai memiliki dua dunia (baik privat maupun publik, keluarga dan pekerjaan) secara bersamaan dalam satu lingkungan yang terbatas. Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farell Kathleen (2017), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja fleksibel. lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
2. Gangguan stress. gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
3. kedekatan dengan keluarga. peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
4. waktu perjalanan. waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
5. kesehatan dan keseimbangan kerja. menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

6. kreativitas dan produktivitas tinggi. kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
7. memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Kinerja Pegawai

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas atau kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan. bagi Susanty dan Baskoro (2012) Kinerja merupakan prestasi seseorang yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas menurut standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang tercapai oleh seorang dalam melakukan pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepadanya berdasarkan dari kemampuannya, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Menurut Wibowo (2016) Kinerja pegawai merupakan proses melakukan pekerjaan dan hasil yang dapat tercapai dari pekerjaan tersebut, mengenai apa yang dilakukan dan output yang dihasilkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai bagian dari perkumpulan kerja yang ada pada seorang pekerja (Griffin dalam Sinambela 2016). Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016) yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan sesuai dengan standard
2. kuantitas kerja merupakan luaran yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. ketepatan waktu merupakan pemenuhan jadwal pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang , teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. kemandirian merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya rutin.
6. tingkat prestasi merupakan suatu tingkat penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan pencapaian tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang membahas topik serupa dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

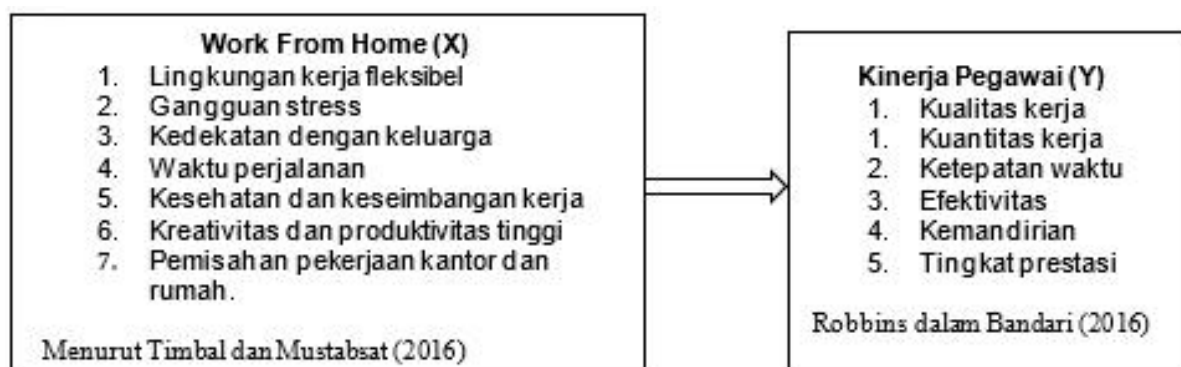
No	Peneliti & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Roulia Martha Gabriella	Pengaruh Work From Home dan Komitmen dengan	<i>Work from home</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

	Tambunan (2021)	Penerapan Teknologi Informasi sebagai variabel Moderasi terhadap Kinerja Pegawai FMIPA USU	pegawai, Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Work from home tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi, dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi.
2	Bintang Narpati, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, Endah Prawesti Ningrum (2021)	Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi	Variabel bebas "Work From Home (WFH)" atau X1 maupun "Lingkungan Kerja (X2)", "berpengaruh terhadap" variable "Produktivitas" pegawai Pemerintah Daerah Kota Bekasi.
3	Ricardo Manarintar Simarmata (2020)	Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon	<i>Work from home</i> (WFH) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Politeknik Negeri Ambon.
4	Dewi E.M. Sormin, Ronatio Afriani Lumban Tobing, Fenny Krisna Marpaung (2021)	Pengaruh WFH (<i>work from home</i>), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19	Selama pandemi Covid- 19 WFH signifikan, tetapi stres kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Cicilia Tri Suci Rokhani, S .Ag., (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-10	Beberapa dampak positif dan negatif pada program WFH, dampak positif yaitu WFH membuat lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19 sebanyak 87.5%, WFH mengurangi biaya transportasi dari rumah ke sekolah sebanyak 75% sedangkan beberapa dampak

			<p>negatifnya adalah WFH membuat jenuh bekerja di rumah dengan suasana monoton sebanyak 75%, WFH mengurangi interaksi dengan teman guru dan peserta didik sebanyak 87.5%, WFH menurunkan kualitas proses belajar mengajar sebanyak 87.5% dan WFH membuat tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarga sebanyak 87.5%.</p>
--	--	--	--

Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa penelitian terdahulu, penulis membuat kerangka penelitian, variabel *Work From Home* (X) dan Kinerja Pegawai (Y).



Hipotesis

Ha: *Work from home* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H0: *Work from home* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif, dengan mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner secara online melalui Google Form kepada semua Manajer di perusahaan Johnson&Johnson. Dari kuesioner yang disebarakan akan didapat data yang kemudian akan diolah dengan bantuan aplikasi untuk mendapatkan informasi dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi manager di perusahaan Johnson&Johnson sebanyak 20 orang, dari jumlah populasi tersebut, sample yang digunakan adalah jumlah dari seluruh populasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji normalitas, uji heterokedastisitas, koefisien determinasi dan korelasi, dan uji t.

DISKUSI

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari 20 responden, peneliti mengolah dengan menggunakan *Software Statistical Package Sosial Science* (SPSS) versi 22 pada analisis statistik. Adapun tahapnya adalah melakukan uji validitas dan reabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji heterokedastisitas, koefisien determinasi dan korelasi, dan uji t.

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. hasil uji validitas *Work From Home*:

Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0.448	0.847	Valid
X1.2		0.877	Valid
X1.3		0.831	Valid
X1.4		0.881	Valid
X1.5		0.763	Valid
X1.6		0.791	Valid
X1.7		0.614	Valid
X1.8		0.815	Valid
X1.9		0.680	Valid
X1.10		0.722	Valid
X1.11		0.759	Valid
X1.12		0.841	Valid
X1.13		0.855	Valid
X1.14		0.716	Valid
X1.15		0.748	Valid
X1.16		0.827	Valid
X1.17		0.739	Valid
X1.18		0.706	Valid
X1.19		0.609	Valid
X1.20		0.733	Valid

Tabel 2. hasil uji validitas *Kinerja Pegawai*:

Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y.1	0.448	0.494	Valid
Y.2		0.439	Valid
Y.3		0.422	Valid
Y.4		0.586	Valid
Y.5		0.580	Valid
Y.6		0.502	Valid
Y.7		0.722	Valid
Y.8		0.531	Valid
Y.9		0.599	Valid
Y.10		0.517	Valid
Y.11		0.532	Valid
Y.12		0.613	Valid

Tabel 3. hasil uji reliabilitas:

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keterangan
Work From Home	0.962	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.958		Reliabel

Dilihat dari tabel 1 & 2 diatas masing-masing indicator memiliki nilai r Hitung $> r$ Tabel maka ini dapat dikatakan valid. Dilihat dari tabel 3 diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel *work from home* sebesar 0.962, variabel kinerja pegawai sebesar 0.958. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel *work from home* dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

Statistik Deskriptif

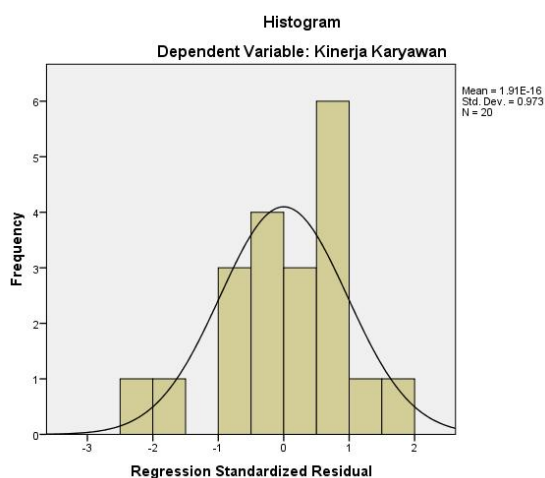
Tabel 4. *Descriptive Analysis*

No.	Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
1	<i>Work From Home</i>	Lingkungan kerja fleksibel	3.57	5	1
		Gangguan stress	3.18	5	1
		Kedekatan dengan keluarga	3.09	5	1
		Waktu perjalanan	3.40	5	1
		Kesehatan dan keseimbangan kerja	3.17	5	1
		Kreatifitas dan produktivitas tinggi	3.05	5	1
		Pemisahan pekerjaan kantor dan rumah	2.73	5	1
2	Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	3.15	5	1
		Kuantitas kerja	2.95	5	1
		Ketepatan waktu	3.23	5	1
		Efektivitas	3.32	5	1
		Kemandirian	3.38	5	1
		Tingkat prestasi	3.16	5	1

Dari tabel 4 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif pada penelitian terkait variabel pada penelitian ini. Terkait variabel *work from home* didapati indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu Lingkungan Kerja Fleksibel sebesar 3.57 dan indikator yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu Pemisahan Pekerjaan Kantor dan Rumah sebesar 2.73. Terkait variabel kinerja pegawai didapati indikator tertinggi yaitu Kemandirian sebesar 3.38 dan nilai *mean* terendah yaitu 2.95 sebesar Kuantitas Kerja.

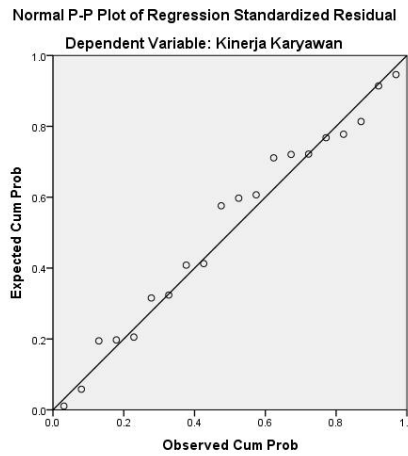
Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram



Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat diketahuni bahwa diagram berbentuk lonceng yang dimana histogram berada dibawah garis kurva yang berarti bahwa histogram telah lulus uji normalitas

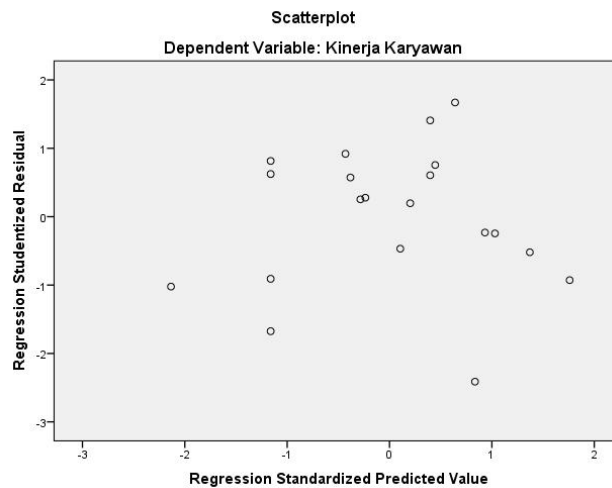
Gambar 2. P-Plot



Dari gambar diatas terlihat bahwa titik plot berada diantara diagonal maka didapati uji ini diterima dan terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Scatterplot



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik plot tersebar tidak membentuk pola maka uji diterima dan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.323	16.705

- a. Predictors: (Constant), Work From Home
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan terkait koefisien korelasi didapati ada hubungan yang kuat antara *work from home* dan kinerja pegawai yang mana dapat dilihat dari nilai $r=0.599$. Tabel menunjukkan bahwa model 1 memiliki nilai R-Square sejumlah 0.359 yang artinya kontribusi *work from home* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35.9% sisanya 64.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.547	12.486		3.087	.006
Work From Home	.592	.187	.599	3.173	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh *Work From Home* Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *work from home* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dilihat dari hasil nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.173 > t$ tabel 2.100.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisa diskriptif terkait variable *Work from Home* didapati indicator Lingkungan kerja fleksibel memiliki nilai *mean* terendah dan didapati indicator Pemisahan pekerjaan kantor dan rumah memiliki nilai *mean* terendah yang mana hal ini dapat diartikan bahwa masih kurangnya jiwa professional karyawan karena masih kurang bisa memisahkan pekerjaan kantor dan rumah, namun para manajer setuju bahwa bekerja secara fleksibel dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan terkait variable kinerja didapati indicator kemandirian memiliki nilai mean tertinggi dan didapati juga indikator kuantitas kerja memiliki nilai *mean* terendah yang berarti para manajer sepakat bahwa dengan bekerja secara focus dan mengerjakan semua pekerjaan sorang diri meskipun output yang dihasilkan tidak sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh perusahaan. Dilihat dari uji koefisien determinasi dan korelasi didapati hubungan yang kuat antara work form home terhadap kinerja karyawan , hal ini juga didukung oleh uji t bahwa work form home secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini, antara lain yaitu:

- a. Berdasarkan data yang telah diperoleh dan di olah, indicator pemisahan pekerjaan kantor dan rumah dari variabel *work from home* memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 2.73. Pertanyaan yang diberikan adalah mengenai dapat melalukan aktifitas atau pekerjaan rumah selagi melakukan WFH. Dengan pelaksanaannya WFH, perusahaan atau organisasi sering melupakan bahwa seorang karyawan memiliki tuntutan lain selain pekerjaan kantor. Dari hasil tersebut, peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menyesuaikan beban pekerjaan dengan situasi WFH, Karyawan yang bekerja dari rumah seringkali memiliki kendala untuk menyelesaikan pekerjaannya, apakah itu kendala dalam hal teknologi telekomunikasi yang ada di tempat tinggalnya, kendala dari segi lingkungan kerja yang kurang kondusif, adanya gangguan dari lingkungan sekitar ataupun keluarga yang membutuhkan

perhatian serta kendala lainnya yang mungkin dihadapi. Dari sisi pekerja, peneliti juga menyarankan agar karyawan menumbuhkan motivasi diri yang lebih baik meski bekerja diluar pengawasan langsung, tetap disiplin dalam menetapkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerjasama dengan anggota keluarga agar mendukung terciptanya suasana WFH yang kondusif, serta memastikan jaringan telekomunikasi yang stabil agar arus informasi dan penyelesaian pekerjaan tidak terhambat

- b. Dalam faktor kinerja terdapat indikator terendah dengan *mean* sebesar 2.95 yaitu kuantitas kerja. Pertanyaan yang diberikan adalah mengenai karyawan dapat mencapai target yang diberikan dan juga dapat menerapkan kedisiplinan selama WFH. Dari data terlihat bahwa para karyawan memiliki kesulitan, oleh sebab itu peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menerapkan atau mengatur sebuah prosedur yang harus dipatuhi selama WFH. Selain dari itu, peneliti juga menyarankan untuk memotivasi karyawan yang melaksanakan WFH agar mereka dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME: Journal of Management* , 4 (2).
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* , 14 (2).
- Marpaung, D. E. (2022). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika* , 17 (1).
- Cicilia Tri Suci Rokhani, S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* , 2 (1), 424-437.
- Hyronimus, M. H. (2020). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* , 7 (2).
- Ningrum, B. N. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* , 4 (2).
- Rosanti, I. N. (2020). PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH (WORK FROM HOME) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKP. *Jurnal Budgeting* , 1 (1), 9-14.
- Suryani, A. P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology* , 29 (5), 6235- 6244.
- Fitrianto, N. S. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* , 3 (5), 3229-3242.

Tambunan, R. M. (2021). Pengaruh Work From Home dan Komitmen dengan Penerapan Teknologi Informasi sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu.