

Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

Muhammad Rifqi Ghiffary¹, Mahendra Fakhri²

S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Perusahaan akan menggunakan berbagai strategi untuk dapat mencapai beberapa goals, dengan pengelolaan human resource development menjadi salah satu strategi yang paling penting. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk memastikan bagaimana kinerja pegawai di bidang human resource development di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dipengaruhi oleh kerja jarak jauh. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang bekerja di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia di bidang human resource development. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini yaitu sample jenuh. Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk Windows, analisis regresi linier sederhana digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif serta signifikan dari work from home terhadap kinerja karyawan di bidang pengelolaa human resource development di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Hasil deskriptif keseluruhan mengklasifikasikan work from home dan kinerja karyawan masuk kedalam kategori "baik."

Kata Kunci: Work from home; kinerja pegawai; Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

Abstract

The management of human resource development is one of the most crucial tactics the firm will take in order to accomplish a number of goals. The goal of this study is to ascertain how remote work affects employees' performance in the area of human resource development at Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. This study employed descriptive quantitative research as its methodology. The sample for this study consisted of 70 respondents who work in human resource development at Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. The sampling technique in this study is the saturated sample. With the help of the SPSS version 25 application for Windows, simple linear regression analysis was used as a data analysis technique in this study. The results of the study show that there is a positive and significant effect of work from home on employee performance in the field of human resource development management at Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. The overall descriptive results classify work from home and employee performance into the "good" category.

Keywords: *Work From Home, performance of employees, Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia*

PENDAHULUAN

Kasus Covid-19 terus bertambah semenjak ditemukannya kasus pertama di Indonesia. Kemudian memasuki pertengahan tahun 2020 kasus pandemi ini belum juga mengalami penurunan melainkan terus mengalami kenaikan kasus di setiap daerah yang mana telah mencapai angka 47.196 secara nasional pertanggal 30 Juni 2020 menurut data kementerian kesehatan. Dengan pesatnya perkembangan kasus dan atas pertimbangan kemanusiaan dan keselamatan jiwa akhirnya pemerintah mengeluarkan beberapa aturan aturan kebijakan terkait dengan penanganan kasus pandemi di Indonesia salah satunya yaitu *work from home* yang selanjutnya akan disingkat menjadi WFH.

Pemerintah telah membuat kebijakan yaitu dengan mengedarkan Surat Menteri Negara Pengaktifan Aparatur serta Reformasi Birokrasi (Menpanrb) n. 19 Tahun 2020 mengenai Penyesuaian Sistem Ketenagakerjaan Sistem Sipil Negara Dalam Rangka Pencegahan Perkembangan pandemi di Organisasi Pemerintah. ASN atau Aparatur Sipil Negara yang dipekerjakan oleh institusi pemerintah dapat bekerja dari tempat tinggalnya jika peraturan ini mengizinkannya. Perusahaan sekarang tidak memperbolehkan karyawan untuk bekerja di kantor atau mengadakan pertemuan di sana dan telah mengubah sistem kerja dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada karyawan.

WFH sebuah fenomena yang sedang melanda Indonesia, bukanlah budaya kerja yang banyak ditemui di berbagai organisasi khususnya organisasi pemerintahan yang sangat terkait dengan pengawasan eksklusif. Karyawan merasakan sejumlah kondisi bermasalah karena fakta bahwa WFH tidak sepenuhnya dipahami, termasuk anggapan bahwa rumah hanya mengacu pada tempat untuk bersantai sementara pekerjaan biasanya dilakukan di tempat kerja. Work From Home sendiri membuat beberapa norma-kebiasaan baru dan dibutuhkan adaptasi ulang dengan kondisi serta suasana kerja yang tidak sama dengan umumnya. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian dalam Negeri harus kembali beradaptasi dengan lingkungan serta cara kerja yang baru dalam menjalankan tugasnya. Tentunya hal ini mampu sangat mempengaruhi tingkat stress setiap pegawai yang juga harus menghadapi kondisi luar biasa di masa pandemi serta di tambah dengan tuntutan pekerjaan yang pula permanen sama seperti dengan keadaan normal. Hal ini pula akan sangat berpengaruh dengan kinerja para pegawai di Kementerian dalam Negeri khususnya pada bidang Pengelolaan Human Resource Development.

Penulis terdorong untuk membuat penelitian mengenai pengaruh work from home terhadap kinerja pegawai dengan judul "Pengaruh penerapan working from home terhadap kinerja pegawai pada bidang Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia". Hal ini didasarkan pada isu-isu yang diangkat di atas mengenai bekerja dari rumah dan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

a) Work From Home

Work From Home ialah istilah yang mengacu pada penyelesaian suatu pekerjaan yang umumnya dilakukan pada kantor menjadi di lakukan dari rumah. Akibatnya, pegawai bebas untuk menghindari pertemuan tatap muka dengan rekan kerja di kantor (Ashal, 2020). Istilah *Work From Home* sendiri belakangan ini menjadi populer seiring meningkatnya kasus pandemi yang mengharuskan kita semua untuk mengisolasi diri serta menjaga jarak dengan sesama, menurut (Mustajab, et all., 2020). Adapun *Work From Home* memiliki kelebihan dan kekurangan, menurut Udin Ahidin, et all (2020:15) Kelebihan serta kekurangan Work From Home diantaranya: Kelebihan asal Work From Home yaitu lebih hemat biaya , lebih fleksibel, lebih dekat dengan keluarga, serta lebih menaikkan produktifitas. Sedangkan kekurangan Work From Home yaitu biaya listrik

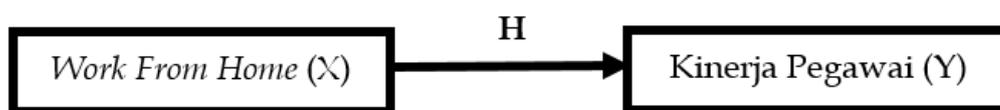
dan Internet yg semakin tinggi, jam kerja jadi tak teratur, komunikasi tidak lancar , serta kurangnya motivasi kerja.

b) Kinerja Pegawai

Menurut Susanty dan Baskoro (2012) Kinerja adalah prestasi seseorang yang dievaluasi dari aspek kualitas serta kuantitas menurut aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Kinerja juga bisa diartikan menjadi hasil kerja yang tercapai oleh individu dalam melakukan pekerjaan yg dipertanggungjawabkan kepadanya berdasarkan dari kemampuannya, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Malayu S.P, 2016).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan merupakan bentuk penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif ini dilakukan agar dapat mengetahui nilai variabel bebas, maupun yang berasal pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbedaan atau menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya, menurut Sugiyono (2014:11). Sugiyono (2014:37) menjelaskan penelitian kausal sebagai penelitian yang mencoba mengkaji hubungan kausalitas antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Karyawan Departemen Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia merupakan populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan sampel jenuh. Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh ialah teknik untuk menentukan sampel jika semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi cukup kecil, kurang dari 100, atau penelitian yang ingin membuat penyamarataan memakai kesalahan yang sangat kecil. Kata lain sampel jenuh ialah sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh sebab itu penulis memilih sampel yang digunakan di penelitian ini ialah semua pegawai bidang pengelola Human Resource Development Kementrian dalam Negeri Republik Indonesia yang berjumlah 70 orang. Berikut ini ialah kerangka penelitian yang digunakan pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H : Work From Home berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Anallisis

No	Variabel	Presentase Variabel	Keterangan Variabel
----	----------	---------------------	---------------------

1	Work From Home	78,73%	Baik
2	Kinerja Pegawai	78,1%	Baik

Presentase variabel work from home pada tabel 1 diketahui sebesar 78,73%, menunjukkan bahwa program work from home yang ditawarkan kepada pegawai Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inisiatif work from home Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia berhasil. Variabel tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik dengan proporsi 78,1%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia memiliki kinerja yang baik dalam hal pengelolaan Human Resource Development.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk dapat melihat apakah nilai residual dan variabel bebas dan terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang layak akan memiliki nilai residual yang normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil uji kenormalan yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Windows versi 25:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,8571429
	Std. Deviation	4,75009687
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,072
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang didasarkan pada tabel 2, data menunjukkan nilai alfa yang jauh lebih tinggi ($0,077 > 0,05$). Oleh karena itu, data untuk semua variabel diasumsikan terdistribusi secara teratur. Pembacaan histogram normalitas yang dibahas di atas didukung oleh uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi ialah Ketika residual pada periode t berkorelasi dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang benar yaitu adanya autokorelasi pada error menunjukkan bahwa model regresi kehilangan satu atau lebih faktor (variabel) signifikan yang berdampak pada variabel dependen Y.

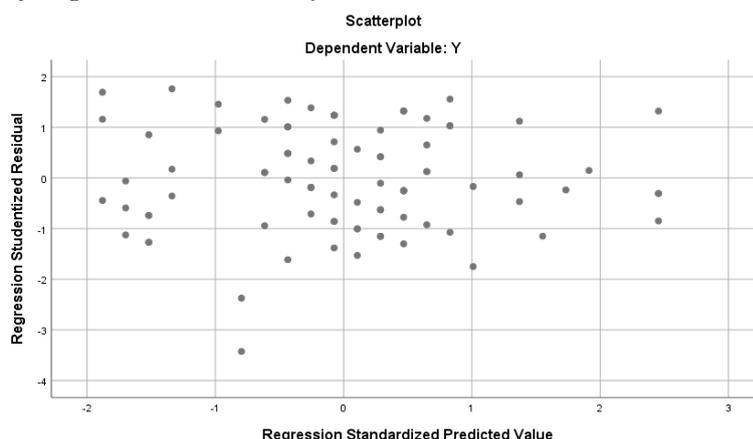
Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	0,736	0,732	2,86894	1,731
a. Predictors: (Constant), Work From Home					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Pada tabel 3, angka Durbin-Watson (d) sebanyak 1,731 lebih kecil dari (4-du) $4-1,641 = 2,358$ dan lebih dari batas atas (du) sebesar 1,641. Akibatnya, adalah mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah atau indikasi autokorelasi. Akibatnya, hipotesis penelitian dapat diuji dengan memakai analisis regresi linier sederhana.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan varians antara residual satu dengan pengamatan lain pada data model regresi. Gambar berikut adalah scatter plot yang dihasilkan dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat ditinjau bahwa scatter plot pada gambar di atas tidak menunjukkan pola yang terlihat, maka regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk memastikan secara langsung bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil berikut diperoleh sebagai hasil dari analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi IBM SPSS 25:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,008	2,341		4,702	0,000
	Work From Home	0,624	0,045	0,858	13,753	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka bisa dirumuskan persamaan regresi linear sederhana, menjadi berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,008 + 0,624x$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- konstanta $a = 11,008$. Artinya, jika work from home (x) 0 (nol) maka nilai kinerja pegawai (y) bidang pengelola Human Resource Development di kementerian dalam negeri republik indonesia sebanyak 11,008.
- koefisien regresi kinerja pegawai = 0,624. Hasil ini pertanda bahwa variabel work from home (x) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y) bidang pengelola Human Resource Development di kementerian dalam negeri republik indonesia. Artinya setiap peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi sebesar 0,624.

Variabel work from home (x) dan variabel kinerja pegawai (y) berpengaruh positif, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan di atas. Dari pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi program work from home yang diberikan, maka kinerja pegawai pada perusahaan pula meningkat.

Uji T

Untuk memastikan pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu work from home terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai maka dalam penelitian ini menggunakan uji t. Berikut ini adalah hipotesis untuk uji t:

H0: tidak terdapat pengaruh pada work from home terhadap kinerja pegawai

H1: terdapat pengaruh pada work from home terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan yang dipergunakan ialah:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari work from home terhadap kinerja pegawai
- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ serta nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan adanya pengaruh yang signifikan work from home terhadap kinerja pegawai

Untuk memilih nilai t tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas menggunakan rumus:

- Derajat Kebebasan (df) = $(n - k - 1)$ dan taraf Ketelitian (α) = 5%
- n = Jumlah Sampel, $n = 70$
- k = Jumlah Variabel yang dipergunakan, $k = 2$
- Derajat Kebebasan (df) = $n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$

Hasil uji-t adalah 13,753 dan t-tabel yang dihasilkan adalah 1,99444 berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear sederhana. Variabel work from home (X) hasil pengujian SPSS menunjukkan angka t-hitung sebesar 13,753 dan angka signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari work from home terhadap kinerja pegawai di bidang Human Resource Development di Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengkuantifikasi rentang determinasi berada di antara 0 dan 1. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	0,736	0,732	2,86894
a. Predictors: (Constant), Work From Home				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data di atas, R adalah 0,858 dan R Square adalah 0,736. Besar kecilnya pengaruh work from home terhadap kinerja pegawai terlihat pada grafik ini. Dengan menggunakan rumus berikut, tentukan R Square menggunakan koefisien determinasi:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,858)^2 \times 100\% \\
 &= 73,6\%
 \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 73,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu work from home terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 73,6%. Sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada analisis dan penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, penghargaan, dan banyak lagi.

SIMPULAN

Menurut hasil penelitian serta analisis dalam penelitian dengan berjudul "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengelolaan Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia" dengan 70 responden yang merupakan pekerja di divisi Pengelolaan Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif variabel work from home dan kinerja pegawai masuk kedalam kategori baik. Sedangkan menurut hasil uji-t, work from home berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi Pengelolaan Human Resource Development Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Referensi :

- A. Susanty, dan S. W. Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. Universitas Diponegoro
- Ahidi, U. D. (2020). Covid 19 dan Work From Home. Cetakan Pertama. *Desanta Muliavisitama*.
- Aji, H. d. (2022). Analisis pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating. *Diponegoro journal of management Volume 11, Nomor 2, Tahun 2022*.
- Arikunto. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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), 223-242.
- Bandari, A. S. (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia). 2016. Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan, 10-21.
- Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerjaserta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati Undip, Vol VII, No 2*.

- Dwi, Icha. (2021). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi (Studi Kasus Jam Krindo). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). *Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. The International Journal Of Applied Business*, 13-21.
- Ekasari, N. e. (2022). *The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. Journal of International Conference Proceedings (JICP) Vol.5 No.12 pp. 112-127, May 2022.*
- Farrel, K. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword. Royal Society of Medicine*, 1-26.
- Fundi, A. (2022). *Effects of Work from Home Strategy on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: A Case of Private Universities in Kenya. Social Science Research Network (SSRN).*
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 255. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi . Bandung: Aditama.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, E. &. (2013). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Malayuja, J. S. (2022). Pengaruh *work from home* dan fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja pegawai pada direktorat jenderal pajak di kpp pratama lubuk pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa.*
- Nurhasanah, Dewi. (2021). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 (Studi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung). Telkom University
- Paramban, C. d. (2022). Pengaruh *work from home* (wfh) terhadap kinerja karyawan. *Intelektiva - vol 3 no 9 mei 2022.*
- Pratiwi, saski. (2021). Pengaruh kebijakan *work from home* terhadap kinerja instansi pemerintah (studi kasus pada badan pengawasan negara). Telkom university
- Sanrang, I. E. (2022). *Effect of system work from home (wfh) and communication on employee performance at pt. Ultra jaya milk industry & trading company tbk. Central asia and the caucasus, volume 23 issue 1 2022.*
- Sayuda, Nabila. (2017). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja dan Motivasi (Studi Pada Karyawan *Back Office* PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta). Universitas Brawijaya
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, N. d. (2021). Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021 Halm 3229 - 3242.*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 3 Tahun 2021.*
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susilo, D. (2020). *Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. The Journal of Contemporary Issues in Business and Government 2020 Volume 26, Number 1, pp 23 - 40.*
- Tafisa, Salsabila. (2022). Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work Life Balance* Karyawan Direktorat Human Capital Management PT Telkom Indonesia TLT Jakarta Selatan. Telkom University

- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karyamanunggal Lithomas.
- Wolor, C. e. (2021). *Understanding Employee Performance During Work from Home in Indonesia*. *The Journal of Behavioral Science (TJBS)*.