

ANALISA PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT *CORPORATE & EXTERNAL AFFAIRS* DI PT X

Akbar Hasani¹, Indri Hapsari Susilowati¹

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Article Info

Article history:

Received: 11-03-2023

Revised: 15-05-2023

Accepted: 20-05-2023

Keywords:

Work From Home

Kinerja

Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to see an overview the impact of Work From Home of WFH to the employee performance. This research is a descriptive study using a survey method and non-random sampling. The authors distributed questionnaires to employees at the corporate & external affairs directorate with total 41 respondents. The survey period was conducted in January 2023. The implementation of WFH began with the COVID-19 pandemic in 2020 as a new normal for the business sector which aims to prevent the spread of the COVID-19 virus. However, after implementing WFH for one year and continue with combination of WFH and Work From Office there were employee complaints related to work load and work pressure which impact to motivation. The survey results illustrate that the majority of employees at the corporate & external affairs directorate respond positively to WFH method because they feel can increase in performance, motivation, achieving a work life balance and reduce the risk of COVID-19 infection.

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah melihat gambaran pengaruh *work from home* atau WFH terhadap kinerja karyawan sebagai upaya untuk mencegah penularan COVID-19 di kantor. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan dilakukan dengan metode survey memakai teknik *non-random sampling*, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan di direktorat *corporate & external affairs* yang berjumlah 41 responden. Periode survey dilakukan selama satu bulan pada Januari 2023. Penerapan WFH berawal dari pandemi COVID-19 di tahun 2020 sebagai kebiasaan baru bagi sektor bisnis yang bertujuan untuk mencegah penyebaran virus COVID-19. Namun, setelah penerapan WFH selama satu tahun dan dilanjutkan dengan kombinasi WFH dan *Work From Office* timbul keluhan karyawan terkait beban dan tekanan kerja yang bertambah dan berdampak terhadap motivasi. Hasil survey menggambarkan, mayoritas karyawan direktorat *corporate & external affairs* menanggapi positif metode WFH karena meningkatkan kinerja, motivasi, *work life balance* dan turunya kecemasan untuk tertular COVID-19.

Corresponding Author:

Indri Hapsari Susilowati

Departemen K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

Email: indri.susilowati@gmail.com

1. Pendahuluan

Pada masa pandemi COVID-19 di Indonesia yang dimulai kasus pertama pada 2 Maret 2020, pemerintah mengeluarkan kebijakan pengaturan *work from home* pertama kali untuk seluruh industri dan perkantoran dalam rangka mencegah penularan COVID-19 pada 15 Maret 2020. Hal ini berdampak pada produktivitas karyawan karena perlu adaptasi dengan cara kerja yang baru yaitu karyawan harus bekerja dari rumah dan melarang karyawan untuk bekerja di kantor serta berkumpul di dalam ruangan [9]. Pada dasarnya penerapan *work from home* dapat diartikan sebagai cara kerja karyawan di luar kantor dan tidak memiliki kehadiran fisik, namun karyawan terhubung melalui internet [23]. Keuntungan dari *work from home* tidak terbatas pada pengurangan waktu perjalanan ke kantor, menghindari politik kantor, menggunakan ruangan yang lebih sedikit, meningkatkan motivasi, meningkatkan keragaman gender khususnya pada wanita karir, kepuasan kerja, tenaga kerja yang lebih sehat sehingga lebih sedikit ketidakhadiran, dan produktivitas yang lebih baik [20].

Pada saat menerapkan *work from home*, masih banyak masyarakat maupun perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi eksternal maupun internal yang dapat mempengaruhi motivasi serta kondisi kesehatan pekerjanya [16]. Beberapa kondisi yang terjadi di perusahaan adalah tidak menyesuaikan pola manajemen, pengukuran beban kerja, durasi kerja, peralatan penunjang kerja, serta proses adaptasi karyawan yang belum terbiasa dalam melakukan *meeting online* sehingga berdampak pada produktivitas dan motivasi karyawan karena adanya perubahan metode kerja.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu produksi kendaraan roda empat. Selain memiliki pekerja yang bekerja di bidang produksi, PT X juga memiliki direktorat yang bergerak di bidang *corporate & external affairs* dimana seluruh karyawannya bekerja di area perkantoran. Selain itu, direktorat tersebut memiliki pekerjaan yang mewajibkan karyawan untuk bertemu dengan pihak luar perusahaan secara tatap muka. Hal ini menjadi dilema bagi karyawan dengan adanya kebijakan *work from home*, terdapat pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan tanpa tatap muka. Kebijakan bekerja dari rumah berdampak pada produktivitas serta sisi psikologis karyawan. Berdasarkan hasil wawancara sejak diterapkannya *work from home*, pekerja pada bagian *corporate & external affairs* Perusahaan X memiliki keluhan terhadap peningkatan beban & tekanan kerja yang signifikan, sulitnya menyelesaikan pekerjaan tanpa tatap muka, kurangnya waktu istirahat, terganggunya

privasi yang menurunnya kualitas interaksi dengan keluarga, peningkatan stres, kurang olah raga dan tidak memiliki *work life balance* yang berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu penting untuk mengetahui gambaran pengaruh implementasi *work from home* terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan. Pembahasan dari penelitian ini dilihat dari sudut pandang karyawan terkait pandangan mereka selama penerapan *work from home* pada masa pandemi COVID-19.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk melihat gambaran dari situasi ataupun kejadian. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* yang disebar melalui grup *whatsapp*. Responden yang dituju adalah seluruh karyawan yang bekerja di direktorat *corporate & external affairs* PT X dengan jumlah yang berjumlah 41 orang karena pada direktorat tersebut memiliki pekerjaan utama untuk memberi masukan regulasi kepada pemerintah dan melibatkan pihak eksternal yang lebih mudah dikerjakan dengan cara tatap muka. Pada kuesioner terdapat dua bagian, pada bagian pertama merupakan pertanyaan terkait data demografis responden (jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, dan pendidikan terakhir). Pada bagian kedua terdapat 12 pertanyaan dengan pilihan jawaban Ya atau Tidak terhadap pertanyaan yang diberikan [10]. Data yang didapatkan diolah menggunakan *microsoft excel*.

Tabel 1 Pertanyaan Survei

No	Pertanyaan	Jawaban Ya atau Tidak
1	Pada saat WFH anda selalu memulai pekerjaan tepat waktu sesuai kebijakan perusahaan	
2	Saat WFH anda tidak pernah izin untuk tidak masuk kerja	
3	Saat WFH Anda menyelesaikan tugas sesuai deadline	
4	WFH tidak mengurangi intensitas kerja saya	
5	WFH menghemat pengeluaran	
6	WFH membuat saya jenuh dalam bekerja	
7	WFH dapat mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja	
8	WFH dapat meningkatkan kreatifitas kerja	

9	WFH banyak membawa dampak positif dibanding dampak negatif	
10	WFH dapat membuat motivasi kerja saya meningkat	
11	Saya merasakan “ <i>work life balance</i> ” dan pola hidup sehat saat WFH	
12	WFH memudahkan saya untuk mengontrol pola makan	

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Demografis Responden

Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul, terdapat 41 sampel yang akan dianalisis. Berikut tabel data demografis responden pada direktorat *corporate & external affairs* di PT X:

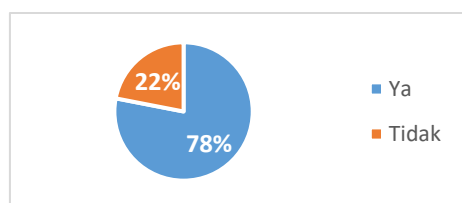
Tabel 2 Demografis Responden

No	Demografis Responden	Jumlah	Persentase
1	Gender		
	Laki-Laki	26	63,4%
	Perempuan	15	36,6%
2	Usia		
	20-30 Tahun	8	19,5%
	31-40 Tahun	15	36,6%
	41-50 Tahun	15	36,6%
	50 Tahun Keatas	3	7,3%
3	Status		
	Menikah	33	80,5%
	Tidak Menikah	8	19,5%
4	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	4	9,8%
	5-10 Tahun	17	41,5%
	Di atas 10 Tahun	20	48,8%
5	Pendidikan Terakhir		
	SMA	2	4,9%
	D3	4	9,8%
	S1	27	65,9%

S2	8	19,5%
S3	-	-

Berdasarkan demografis dapat terlihat karakteristik berdasarkan gender, responden laki – laki sebanyak 26 responden dan untuk responden perempuan sebanyak 15 orang. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 31-40 tahun 15 orang dan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang kemudian responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang dan 50 tahun keatas sebanyak 3 orang. Untuk status menikah terlihat bahwa responden yang sudah menikah adalah 33 orang dan tidak menikah sebanyak 8 orang. Untuk lama masa kerja, terdapat 20 responden yang bekerja diatas 10 tahun, 17 responden dengan masa kerja 5-10 tahun, dan 4 responden dengan masa kerja 1-5 tahun. Kemudian berkaitan dengan tingkat pendidikan didapatkan responden dengan lulusan SMA berjumlah 2 orang, lulusan D3 berjumlah 4 orang, lulusan S1 sebanyak 27 orang, dan lulusan S2 sebanyak 8 orang.

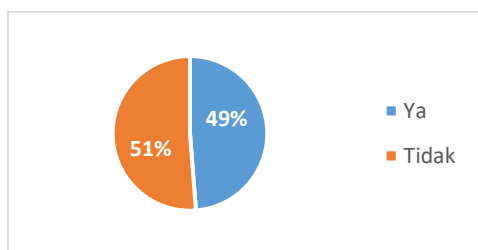
3.1.2. *Work From Home* dan Waktu Mulai Bekerja



Gambar 1. Saat WFH Anda Selalu Memulai Pekerjaan Tepat Waktu

Pertanyaan survei yang pertama adalah terkait memulai pekerjaan tepat waktu sesuai kebijakan perusahaan. Berdasarkan survei dapat dilihat bahwa 78% karyawan menyatakan dapat memulai pekerjaan tepat waktu pada saat melakukan WFH dan terdapat 22% karyawan yang tidak selalu memulai pekerjaan tepat waktu. Hasil survei ini dapat menggambarkan bahwa metode kerja WFH tidak mempengaruhi motivasi karyawan khususnya pada ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan karena pada saat WFH metode absen secara offline di antisipasi dengan melakukan secara online dengan melakukan *morning meeting* sebagai bentuk pemantauan absensi karyawan oleh manajemen.

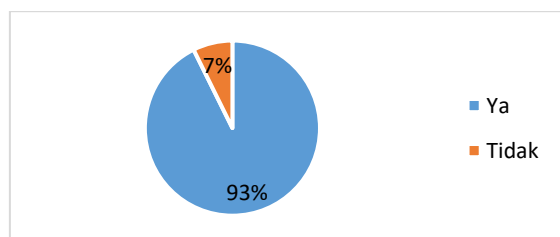
3.1.3. *Work From Home* dan Tidak Pernah Izin Tidak Masuk Kerja



Gambar 2. Saat WFH Anda Tidak Pernah Izin Tidak Masuk Kerja

Pertanyaan survey yang kedua adalah saat WFH anda tidak pernah izin tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil survei, dapat menggambarkan bahwa karyawan di Direktorat *corporate & external affairs* yang pernah izin tidak masuk kerja dan yang tidak pernah izin tidak masuk kerja dapat dikatakan seimbang yaitu 51% dan 49%. Hasil ini, dikarenakan karyawan yang izin untuk tidak masuk kerja adalah karena faktor sakit dan izin untuk urusan keluarga.

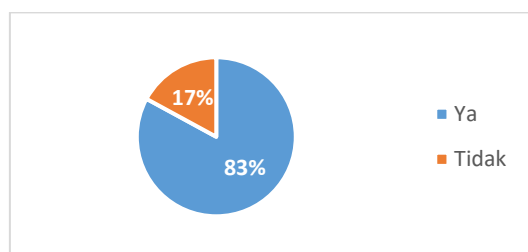
3.1.4. Saat WFH Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai *Deadline*



Gambar 3. Saat WFH Anda Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai *Deadline*

Pertanyaan yang ketiga adalah terkait menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* pada saat WFH. Berdasarkan hasil survei, mayoritas karyawan menyatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai *deadline* yang ditargetkan oleh manajemen yaitu sebesar 93% dan terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sebesar 7%. Hasil ini menggambarkan bahwa penerapan WFH tidak mengurangi produktivitas karyawan karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

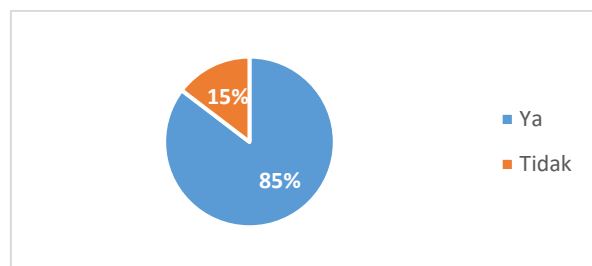
3.1.5. WFH dan Intensitas Kerja



Gambar 4. Saat WFH Tidak Mengurangi Intensitas Kerja

Pertanyaan yang keempat adalah mengenai apakah penerapan WFH mengurangi intensitas kerja dari karyawan. Menurut hasil survei, mayoritas karyawan atau sebanyak 83% menjawab bahwa penerapan WFH tidak mengurangi intensitas bekerja dan sisanya sekitar 17% menyatakan intensitas bekerjanya berkurang. Penerapan metode WFH perusahaan mengeluarkan kebijakan baru untuk karyawan membuat situasi dan kondisi yang kondusif selama bekerja contohnya adalah setiap karyawan diwajibkan untuk membuat perencanaan harian untuk mendetilkkan pekerjaan apa saja yang dilakukan setiap harinya. Tidak menurunnya intensitas bekerja karyawan dikarenakan adanya proses pengawasan berdasarkan perencanaan mingguan dan *output* yang dihasilkan. Saat WFH *output* yang diberikan lebih banyak karena target dan beban kerja lebih besar. Dari sisi produktivitas, hal ini merupakan hal positif karena produktivitas meningkat. Sedangkan dari dimensi sosial, hal ini membuat karyawan kesulitan dalam membagi waktu kerja dengan urusan pribadi karena waktu kerja yang lebih panjang hingga melewati batas standar kerja 8 jam per hari [18].

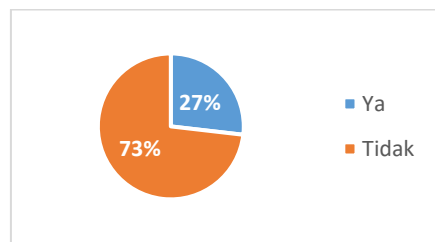
3.1.6. WFH Menghemat Pengeluaran



Gambar 5. WFH Menghemat Pengeluaran

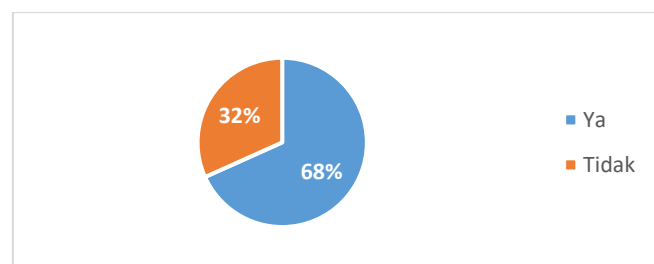
Untuk pertanyaan survey yang kelima adalah WFH dapat menghemat pengeluaran. Berdasarkan hasil survey, dapat dilihat bahwa 85% karyawan menyatakan “Ya” dan 15% karyawan menyatakan “Tidak”. WFH adalah bekerja dari rumah maka karyawan tidak perlu keluar rumah dengan menggunakan kendaraan sehingga biaya transportasi seperti bensin, membayar tol ataupun biaya angkutan umum dapat ditekan [10]. Di sisi lain, biaya makan siang perlu dialokasikan oleh karyawan yang bekerja dari rumah karena PT X hanya menyediakan catering untuk karyawan yang bekerja dari kantor sehingga biaya makan siang ini dapat menjadi salah satu kendala dalam menghemat pengeluaran saat WFH meskipun biayanya tidak sebesar biaya transportasi.

3.1.7. WFH Membuat Jenuh dalam Bekerja dan Mengurangi Tingkat Stres dan Tekanan Kerja



Gambar 6. WFH Membuat Jenuh dalam Bekerja

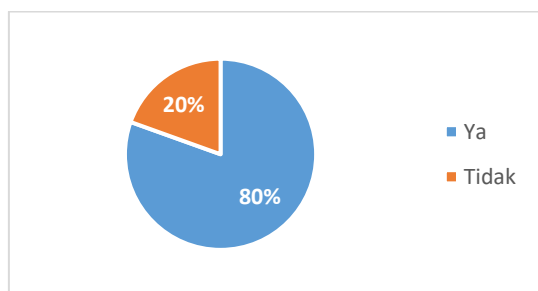
Pertanyaan survey keenam berkaitan dengan WFH membuat jenuh dalam bekerja. Berdasarkan hasil survei didapatkan bahwa mayoritas 73% karyawan tidak merasa jenuh ketika WFH dan 27% mengatakan WFH dapat membuat jenuh dalam bekerja. Pada dasarnya kondisi bekerja pada saat WFH berbeda dengan kondisi bekerja *offline* di kantor, dalam jangka waktu yang lama berdiam diri di rumah berpotensi untuk menimbulkan rasa jenuh khususnya pada karyawan yang kesehariannya bekerja dengan mobilitas tinggi [10]. Dengan cara yang tepat dalam menghadapi rasa jenuh saat WFH juga berdampak pada tingkat stres karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil survey terkait WFH dapat mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja pada Gambar 7 dibawah ini.



Gambar 7. WFH Dapat Mengurangi Stres dan Tekanan Kerja

Berdasarkan pendataan melalui survey tersebut didapatkan bahwa 68% karyawan mengatakan WFH dapat mengurangi stress dan tekanan kerja dan 32% mengatakan “Tidak”. stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang terjadi karena ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi suatu tekanan yang dihadapi [22]. Melalui pengelolaan stress yang baik serta pengelolaan pekerjaan yang baik dapat menurunkan tingkat stress dan tekanan kerja sehingga proses kerja yang efektif dan efisien sangat diperlukan sehingga produktivitas meningkat dan tidak meningkatkan stres karyawan yang berpotensi berdampak pada kesehatan dan motivasi karyawan.

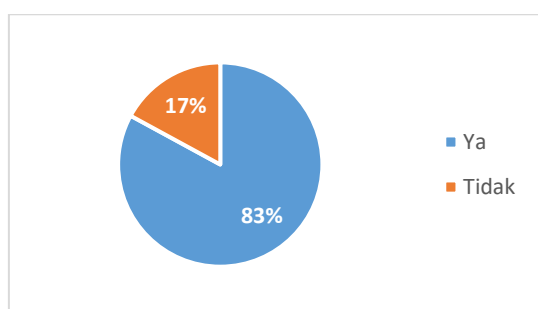
3.1.8. WFH Dapat Meningkatkan Kreatifitas Kerja



Gambar 8. WFH Dapat Meningkatkan Kreatifitas Kerja

Pertanyaan survey yang kedelapan adalah apakah WFH dapat meningkatkan kreatifitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil survei, terlihat bahwa 80% atau sebagian besar karyawan merasa kreatifitas kerja meningkat pada saat WFH dan sisanya tidak merasakan peningkatan kreatifitas saat WFH. Pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan hasil, semangat kerjam, mutu dan efisiensi [2]. Pada dasarnya bekerja dengan metode WFH karyawan dapat bekerja di sisi rumah mana saja, berpindah – pindah atau dapat bekerja di tempat lain selain di rumah sesuai dengan protocol kesehatan sehingga mendapatkan suasana baru dan memicu timbulnya ide-ide baru [3]. Pada bagian corporate & external affairs yang tuntutan untuk berinovasi dalam memberikan gagasan terhadap regulasi baru ataupun potensi bisnis baru yang dapat mendukung perusahaan.

3.1.9. WFH Membawa Dampak Positif dibanding Dampak Negatif

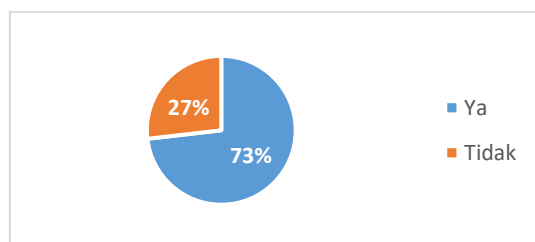


Gambar 9. WFH Membawa Dampak Positif dibanding Dampak Negatif

Pertanyaan survey selanjutnya adalah terkait pendapat karyawan apakah penerapan WFH lebih banyak memberikan dampak positif dibandingkan dampak negative. Berdasarkan survey didapatkan bahwa 83% karyawan menjawab “Ya” dan 17% yang menjawab “Tidak”. Hal ini tentunya dikarenakan penerapan WFH dimulai dengan kondisi pandemi sehingga mayoritas karyawan lebih memilih untuk dapat bekerja di rumah karena keselamatan dan kesehatan dari karyawan dan keluarganya merupakan prioritas utama. Pada kondisi saat ini,

pandemi sudah mulai mereda tetapi karyawan tetap lebih memilih untuk WFH karena sudah terbiasa dengan metode tersebut dan membuktikan tidak menurunkan kinerja karyawan.

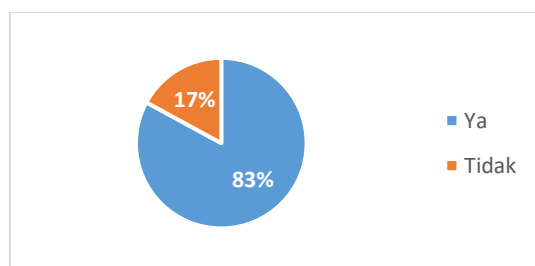
3.1.10. WFH Membuat Motivasi Kerja Saya Meningkat



Gambar 10. WFH Membuat Motivasi Kerja Meningkat

Pada pertanyaan survey ke sepuluh berkaitan dengan WFH dapat membuat motivasi kerja saya meningkat. Berdasarkan survei didapatkan bahwa mayoritas atau 73 % karyawan PT X khususnya di direktorat *corporate & external affairs* menyatakan penerapan WFH dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat menggambarkan bahwa penerapan WFH dapat membuat motivasi kerja karyawan meningkat.

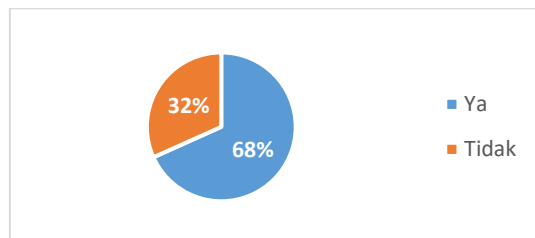
3.1.11. Work Life Balance dan Kehidupan yang Sehat saat WFH



Gambar 11. *Work Life Balance* dan Kehidupan yang Sehat saat WFH

Pertanyaan yang terakhir adalah berkaitan dengan *work life balance* dan kehidupan yang sehat termasuk pengaturan pola makan pada saat WFH. Berdasarkan hasil survey, 83% karyawan merasakan *work life balance* dan kehidupan yang sehat pada saat melakukan WFH. Karyawan yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan juga akan

merasakan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan motivasi kerja [4].



Gambar 12. WFH Memudahkan Saya untuk Mengontrol Pola Makan (Waktu dan Gizi)

Pengendalian pola makan baik dari segi waktu dan juga dari gizi juga sangat penting. Berdasarkan survey yang dilakukan terdapat 68% karyawan yang dapat mengendalikan pola makannya dan 32% yang tidak dapat mengendalikan pola makannya. Pada saat WFH karyawan memiliki kebebasan dalam memilih makanan, tetapi hal ini seperti dua sisi mata uang karena dengan kebebasan tersebut dapat menyebabkan asupan makanan yang tidak sehat. Selain itu, jadwal makan juga menjadi hal yang sangat penting karena kondisi tubuh memiliki waktu metabolismenya. Pada sebagian karyawan terdapat kesulitan untuk mengatur jadwal makan yang dipengaruhi oleh intensitas bekerja yang tinggi.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh WFH terhadap Kinerja

Penyesuaian cara kerja dan budaya kerja oleh karyawan merupakan tantangan utama dalam penerapan WFH untuk memastikan konsistensi kinerjanya. Cara kerja yang berubah adalah sebagian besar pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka. Di sisi lain, penyesuaian pekerjaan dan kehidupan rumah tangga karena pada dasarnya kedua hal tersebut adalah dua hal yang terpisah. Keduanya membutuhkan waktu dan suasana yang khusus contohnya saat melakukan *meeting* dengan rekan kerja harus mengutamakan suasana yang profesional begitu juga sebaliknya ketika berkomunikasi dengan keluarga harus menempatkan diri sebagai kepala keluarga khususnya untuk laki-laki [19]. Kinerja karyawan diukur berdasarkan produktivitasnya. Menurut penelitian yang dilakukan Susanti et al (2021) mengatakan tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja pada pegawai pada saat WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) di masa pandemi.

Penilaian kinerja karyawan pada penelitian ini dapat tergambar dari hasil survey terkait waktu mulai bekerja, izin tidak masuk kerja, menyelesaikan tugas sesuai *deadline*, intensitas

kerja serta kreatifitas kerja. Pada hasil penelitian tergambar bahwa mayoritas karyawan berpendapat bahwa dengan WFH dapat tetap memulai pekerjaan tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas sesuai *deadline*, intensitas bekerja yang tidak berkurang serta meningkatnya kreatifitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al. (2021) bahwa penerapan WFH tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan cenderung dapat meningkatkan produktivitas kerja karena responden tidak merasa terdapat perbedaan pada kemampuan, hasil yang dicapai, pengembangan diri, semangat kerja dan efisien kerja yang tergambar dari produktivitas karyawan tidak menurun. Hal ini disebabkan adanya penghematan pada waktu perjalanan dari rumah ke kantor sehingga waktu perjalanan dapat digunakan untuk mengerjakan pekerjaan dan adanya suasana baru dalam bekerja juga dapat meningkatkan kreatifitas karyawan dalam mendapatkan solusi pekerjaan. Selain itu, adanya aplikasi seperti *zoom*, *microsoft teams*, dan *whatsapp* dapat mendukung kecepatan koordinasi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan sehingga proses konsultasi dan approval dapat dilakukan lebih cepat [21]. Namun, dalam penerapannya terdapat proses adaptasi oleh karyawan pada saat awal masa penerapan WFH karena karyawan perlu membiasakan diri untuk menggunakan aplikasi pendukung tersebut khususnya pada karyawan senior karena tidak terbiasa dalam menggunakan fitur – fitur online pada perangkat kantor. Tidak adanya perbedaan kinerja pada saat WFH mungkin dapat disebabkan survey dilakukan setelah karyawan sudah dapat beradaptasi dengan metode WFH, hasil yang berbeda mungkin terjadi apabila survey dilakukan pada saat awal penerapan WFH karena ada proses adaptasi dengan metode baru.

Disisi lain, pendapat responden yang seimbang dalam hal izin tidak masuk kerja, hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang izin untuk urusan keluarga karena ada anggota keluarga yang sakit ataupun izin sakit dari karyawan. Namun, penerapan WFH di direktorat *corporate & external affairs* meskipun ditujukan untuk mencegah penularan COVID-19, metode WFH tidak dapat memastikan absensi karyawan serta menjamin karyawan tidak terjangkit penyakit lain selain COVID-19. Selain itu, meskipun penerapan WFH meningkatkan fleksibilitas, perusahaan tetap harus memenuhi hak dari karyawan karena karyawan yang izin untuk tidak masuk kerja mengajukan izin dengan menggunakan cuti tahunan dan sesuai dengan prosedur dari perusahaan.

3.2.2. Pengaruh WFH terhadap Motivasi

Karyawan dengan motivasi baik akan memberikan pencapaian kinerjanya karena motivasi akan memberikan semangat untuk karyawan sehingga dapat menghasilkan ketekunan, kinerja, dan produktivitas. Motivasi ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, salah satunya adalah dengan memberikan penghargaan baik penghargaan finansial maupun non-finansial sesuai dengan upaya dan hasil kerja yang diberikan [12].

Berdasarkan hasil survey tergambar bahwa mayoritas responden merasakan WFH dapat mengurangi tingkat stress, tekanan kerja, tidak merasakan jenuh, menghemat pengeluaran sehingga meningkatkan motivasi. Hal ini disebabkan karena karyawan dapat memiliki waktu yang cukup untuk berkomunikasi dengan keluarga sehingga hal tersebut dapat memberikan semangat dan motivasi. Meskipun karyawan tetap pada intensitas kerja yang tinggi, karyawan tidak perlu mengalami stres di perjalanan menuju kantor karena kondisi jalan yang macet dan angkutan umum yang berdesak-desakan. Selain itu, yang mungkin mempengaruhi WFH adalah perasaan jenuh dari karyawan. Berdasarkan hasil survey bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa jenuh pada saat WFH. Pada dasarnya kejenuhan dapat dialami oleh setiap orang khususnya ketika pelaksanaan WFH pada masa pandemic COVID-19, artinya kejenuhan tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang bekerja di kantor dan memiliki mobilitas tinggi. Setiap karyawan memiliki caranya masing – masing dalam mengatasi rasa jenuh, sebagian besar karyawan di direktorat *corporate & external affairs* dapat mengatasi rasa jenuhnya dengan mengalihkan rasa jenuh dengan melakukan olahraga dan mencukupkan waktu berkomunikasi dengan keluarga sehingga mayoritas karyawan tidak merasa jenuh, menjaga kondisi kesehatan serta dapat menyelesaikan tugas dari kantor dengan baik. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa penerapan WFH juga dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil survey sejalan dengan penelitian dari Pristiyono et al. (2020) yang mengatakan *Work from home* (WFH) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, hal ini dikarenakan karyawan memahami kondisi yang berkaitan dengan pencegahan penularan COVID-19. Pada penelitian lain mengatakan bahwa WFH yang dilakukan selama 9 bulan pada awal pandemi pada pekerja *Call Center* memiliki kinerja 13% lebih tinggi dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan [8]. Kemudian berdasarkan hasil penelitian Rupiatta dan Beckmann (2018) WFH memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap usaha kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan frekuensi WFH, semakin sering karyawan melakukan WFH maka semakin tinggi usaha kerja yang diberikan oleh karyawan.

3.2.3. Pengaruh WFH terhadap Worklife Balance

Work life balance adalah konsep untuk mendukung karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan aspek lain dalam kehidupannya [1]. *Work life balance* bertujuan untuk memastikan karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [20]. Konsep *work life balance* yang dikendalikan dengan baik dapat memberikan dampak positif dan manfaat bagi perusahaan, contohnya dapat menarik perhatian calon karyawan baru, mengurangi *turn over*, meningkatkan kinerja dan motivasi [15].

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan mayoritas responden berpendapat WFH dapat membantu mereka untuk memiliki *work life balance* yang lebih baik, Hal ini disebabkan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan olah raga, memiliki tidur yang cukup, dan mengurangi risiko tertular COVID-19 karena karyawan tidak perlu menempuh perjalanan ke kantor pada dini hari khususnya pada karyawan yang letak rumahnya jauh dari kantor dan tidak perlu melalui keramaian. WFH juga meningkatkan intensitas komunikasi karyawan dengan keluarganya sehingga dapat bekerja dengan tenang tanpa mengkhawatirkan keluarga karena keluarga merupakan salah satu aspek penting dari setiap individu. Konsep *work life balance* adalah kehidupan individu selain pekerjaan sama pentingnya dengan pekerjaan individu tersebut. Hal ini diartikan bahwa waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk bekerja harus seimbang dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga, melakukan hobi, bersama teman ataupun kegiatan lainnya [25]. Ketika seseorang sudah memiliki *work life balance* maka kemampuan individu tersebut juga akan semakin terlatih, memberikan dampak kesehatan, kesenangan, kesejahteraan, dan pertumbuhan diri yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja [25]. Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Ganapathi (2016), *work life balance* memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

4. Kesimpulan

Penerapan metode bekerja dari rumah atau *work from home* tentunya memiliki sisi positif dan negative, penting bagi perusahaan untuk dapat memaksimalkan sisi positif dan mengantisipasi sisi negatifnya. Selain itu, dalam awal implementasi *work from home* tentunya terdapat tantangan yang dihadapi oleh karyawan adaptasi dengan aplikasi *meeting online* serta tantangan untuk menghadapi rasa jenuh. Jika ditinjau dari sisi positifnya metode *work from home* dapat memberikan hasil yang positif selama masa pandemi dan dapat dipertahankan

meskipun pandemi sudah selesai khususnya pada direktorat *corporate & external affairs* di PT X karena berdasarkan hasil survei, penerapan *work from home* dapat, mempertahankan kinerja yang dipengaruhi oleh meningkatnya motivasi kerja dan memberikan *work life balance* pada karyawan. Dampak positif dari WFH yang tergambar dari penelitian ini mungkin juga disebabkan survey dilakukan setelah karyawan sudah terbiasa dengan WFH sehingga sudah tidak ada proses adaptasi yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Direktur Corporate & External Affairs PT X. sudah membantu memberikan perizinan untuk penelitian dan juga kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia yang memungkinkan untuk penyusunan artikel penelitian

6. Daftar Rujukan

- [1] Akinyele, S. T., Peters, M. C., & Akinyele, F. E. (2016). Work-Life Balance Practices as Panacea for Employee Performance: Empirical Evidence from River State Television, Nigeria. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(5), 34–47. <https://doi.org/10.12816/0036841>
- [2] 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).
- [3] 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.
- [4] Anugrah, P.G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan *Work From Home* (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora*. Malang: 3 April 2021
- [5] Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- [6] Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis*,

- Universitas Telkom, IV(1), 125–135. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication>
- [7] Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [8] Liang, James, John Roberts, Zhichun Jenny Ying, Jennifer Cao, Mimi Qi, and Maria Sun. (2015). “Does Working From Home Work ? Evidence From A Chinese Experiment” Nicholas Bloom I. Introduction Working from Home (WFH; Also Called Telecommuting or Tel- Ework) Is Becoming an Increasingly Common Practice . In the United States , the Proportion of E.” *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1): 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>.
- [9] Mustajab, Duta, 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
- [10] Mustomi, Dede et al. (2021). Analisis *Work From Home* Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID 19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol .VIII Nomor 2: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo.
- [11] Nurhayati, I. D., & Sari, D. K. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Work From Home on The Productivity of Civil Servants at The Public Works Office . *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19, <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.885>
- [12] Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 6–16.
- [13] Prameswari, H., Safuan, S., Alhabshy, M. A. (2022). Efektivitas Pertemuan Daring Menggunakan Zoom, Google Meet Dan Microsoft Teams Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Vol 11 No 6 (2022): GEMA EKONOMI DOI: <https://doi.org/10.36418/gemaekonomi.v11i6.2300>
- [14] Pristiyono, P., Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi work from home terhadap motivasi dan kinerja dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263-269.

- [15] Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM [HR Planning & Development]. *Bandung: Alfabeta*.
- [16] Ramadanti, A. (2021). Analisis Risiko K3 Dan Kesehatan Lingkungan Pada Saat Work From Home Menggunakan Metode HIRARC. *Health Safety Environment Journal*, 2(2).
- [17] Rupiatta, Kira, and Michael Beckmann. (2018). “Working from Home: What Is the Effect on Employees’ Effort?” *Working from Home: What Is the Effect on Employees’ Effort?* 70 (1): 25–55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>.
- [18] Setiawan, N. S. & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. Volume 3 Nomor 5, 3229-3242. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan
- [19] Susanti, R., Amelia, T., Damaiyana, F., Regina, O. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19 *Work Productivity Differences in Education and Teachers of Faculty of Public Health when WFH (Work From Home) and WFO (Work From Office) at FKM Lectures of Mulawarman University during Pandemic*. In *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* (Vol. 13).
- [20] Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- [21] Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- [22] Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- [23] WHO. 2021. Noncommunicable Disease. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/noncommunicable-diseases>. Diakses pada 7 Februari 2023
- [24] Yadav, S., Dubey, A., Chawla, P., & Abvsme, J. (2020). Employee Engagement Strategy for Employees Working in Virtual Environment in the IT Industry. 03, 1–11.
- [25] Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20-40.