



Pengaruh Metode Kerja *Work From Home* terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan yang Dimoderasi oleh Gender

Ninik Probosari^{a,1,*}, Indah Laeli Rahmawati^{b,2}, Ari Okta Viyani^{c,3}

^a Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Sleman 55283, Yogyakarta

^b Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Sleman 55293, Yogyakarta

^c Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Sleman 55293, Yogyakarta

¹ninik.probosari@upnyk.ac.id*; ²Indahlaeli1@gmail.com*; ³okta.viyani@unjaya.ac.id*

* corresponding author

ABSTRACT

ARTICLE INFO

The Work from Home method of work is considered a relatively new adaptation for workers in Indonesia. This is because Indonesia only implemented it during the Covid-19 Pandemic. The pandemic period also brought problems to the level of employee productivity, which was moderated by gender roles. Data were collected from 60 employees who work with the Work From Home method. The results of this study indicate that the variable work method Work From Home has a significant positive effect on employee productivity, and gender moderates the relationship between the two, where Work From Home benefits female employees more than male employees.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article history

Received: 20 April 2023

Revised: 5 Mei 2023

Accepted: 18 Mei 2023

Keywords

Work From Home

Tingkat Produktivitas

Moderasi Gender

Covid-19

Start Up

1. Introduction

Pada tahun 2019, dunia sempat digemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama Corona-Virus (*Covid-19*). Virus Corona berasal dari China dan semakin hari semakin meluas bahkan sebanyak 22 juta lebih kasus di seluruh dunia terinfeksi virus corona ini (worldmeters, 2020). Indonesia merupakan negara yang tak bisa terhindar dari persebaran virus mematikan ini. Hingga saat ini total kasus *Covid-19* di Indonesia mencapai 6.734.606 per tanggal 21 Februari 2023 (kompas.com, 2023).

Adanya pandemi *Covid-19* berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan menjadi salah satu masalah serius yang dialami oleh banyak perusahaan atau lembaga lainnya di masa pandemi. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan tgl 7 April 2020, pandemi *Covid-19* mengakibatkan sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal merumahkan dan melakukan PHK terhadap karyawannya. Total 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan (Jawahir Gustav Rizal, 2020). Meskipun demikian, tentu masih banyak pekerja yang tidak dirumahkan namun mengalami proses demotivasi yang berakibat terhadap produktivitas dan kinerja sebagai dampak dari pandemi.



Produktivitas yang dilakukan oleh karyawan pada dasarnya merupakan persoalan klasik yang sering dialami oleh berbagai perusahaan, namun diperparah lagi dengan hadirnya pandemi yang mengharuskan karyawan bekerja di rumah. Meskipun demikian, kegiatan *Work From Home* (WFH) merupakan bagian dari konsep *telecommuting* atau bekerja jarak jauh, yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja yang telah ada sejak tahun 1970 an, akan tetapi tidak semua kegiatan diterapkan dalam konteks WFH.

Persoalan yang dihadapi karyawan di masa pandemi *Covid-19* adalah tingkat kinerja dan produktivitas yang mengalami penurunan yang berkorelasi terhadap pendapatan. Tercatat dari hasil survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) di masa *Covid-19* menunjukkan bahwa 70,53% responden yang memiliki pendapatan kurang dari Rp.18 juta ikut terkena dampak lebih besar yang berakibat terhadap pemasukan yang mereka dapatkan. Selain itu, responden dari kelompok yang berpenghasilan tinggi dengan Rp.7,2 juta juga mengalami penurunan penghasilan. BPS memberikan rincian bahwa masyarakat dengan tingkat pendapatan Rp.1,8 hingga Rp.3,0 juta berada pada jumlah 46,77%, diikuti 37,19% responden berpenghasilan Rp.3,0 hingga Rp.4,8 juta. Sementara, masyarakat dengan tingkat penghasilan Rp.4,8 juta – Rp.7,2 juta sebesar 31,67% dan 30,34% responden dengan gaji lebih dari Rp.7,2 juta ikut mengalami penurunan pendapatan (Ekarina, 2020). Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa di masa pandemi, tingkat produktivitas dan kinerja karyawan berimbas terhadap faktor produksi dan pendapatan dalam sebuah perusahaan.

Perempuan yang bekerja dari rumah dapat memenuhi peran rumah tangga mereka dengan lebih baik dan mengelola kewajiban pekerjaan dan keluarga mereka tetapi dengan mengorbankan persepsi konflik pekerjaankeluarga yang lebih tinggi. Laki-laki, di sisi lain, mengimpor waktu industri ke dalam rumah (Van der Lippe dan Lippe'nyi, 2018). Kerja fleksibel dapat meningkatkan daripada mengurangi kesenjangan jam kerja antara laki-laki dan perempuan (Chung dan Van der Horst, 2018). Belum ada penelitian yang dilakukan untuk menguji peran moderasi gender dalam hubungan antara WFH dan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji hubungan antara WFH dan produktivitas karyawan. Studi ini juga menguji peran moderasi gender dalam hubungan antara WFH dan produktivitas karyawan.

2. Literature Review

Banyak perusahaan dan organisasi telah mempraktekkan WFH bahkan sebelum merebaknya *Covid-19* yang menawarkan fleksibilitas kepada karyawannya. Tidak ada yang abnormal dengan WFH (Deorah, 2020). WFH didefinisikan sebagai proses bekerja di luar ruang fisik, dimungkinkan oleh teknologi yang mengurangi waktu perjalanan dan meningkatkan efisiensi. WFH menawarkan berbagai manfaat bagi karyawan antara lain fleksibilitas, otonomi, dan kenyamanan bekerja di ruang kerja sendiri (O'Hara, 2014). Pandemi *Covid-19* telah mengubah cara pandang organisasi tentang WFH dan keefektifannya.

Produktivitas menggambarkan hasil kinerja – kuantitas keluaran yang dihasilkan dari perilaku kinerja serta faktor kontekstual dan peluang eksternal (Blumberg dan Pringle, 1982; Schmidt dan Hunter, 1983; Zhang et al., 2020). Sole dan Schiuma (2010) berpendapat bahwa masalah yang terkait dengan penggunaan ukuran kinerja dapat dikaitkan karena kurangnya ukuran yang efektif, dan ukuran yang telah dikembangkan dengan cara yang sangat selektif. Menurut Wanyama dan Mutsotso (2010), produktivitas karyawan bergantung pada jumlah waktu seseorang hadir secara fisik di suatu pekerjaan dan juga sejauh mana dia "hadir secara mental" atau berfungsi secara efisien saat hadir di suatu pekerjaan.

Berbagai istilah telah digunakan untuk menggambarkan produktivitas karyawan seperti kinerja organisasi (Damanpour dan Evan, 1984; Richard et al., 2009; Farooq, 2014), kinerja karyawan (Anitha, 2014; Luthans et al., 2008), kinerja perusahaan (Dana et al., 2021) dan kinerja pengembangan produk baru (Carbonara dan Schiuma, 2004). Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan dan non keuangan dari karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi (Anitha, 2014). Meskipun ada beberapa cara untuk mendeskripsikan ukuran kinerja, yang paling populer adalah antara ukuran objektif dan subjektif (Bommer et al., 1995). Berbagai penelitian telah menggunakan pengukuran subjektif (Vij dan Farooq, 2014a, 2014b, 2015, 2016; Secundo et al., 2016; Farooq dan Vij, 2018) dan objektif (Vij dan Bedi, 2016). Ukuran subjektif produktivitas

mampu membuat perbandingan lintas industri tetapi dapat memiliki masalah dengan bias metode umum, keinginan sosial dan bias supervisor (Vij dan Bedi, 2016). Penggunaan ukuran produktivitas subjektif lebih disukai daripada ukuran objektif karena manajer dapat menggunakan ukuran kinerja relatif.

Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu tujuan penting organisasi karena tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dapat bermanfaat bagi karyawan dan organisasinya (Hanaysha, 2016). Menurut Desyatnikov (2020), “sudah banyak orang bekerja dari rumah sebelum pandemi melanda, tetapi cara kami mengukur produktivitas karyawan telah berkembang selama bertahun-tahun.” Bendor-Samuel (2020) mengusulkan bahwa sebelum suatu organisasi mencoba meningkatkan produktivitasnya (bahkan dalam model WFH), ia harus memahami bagaimana mengukur dan memantau produktivitas secara berkelanjutan.

Hingga saat ini, sebagian besar penelitian tentang dampak WFH berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja (Felstead et al., 2002), kelelahan (Montgomery et al., 2003) dan status pekerjaan (Kramer dan Kramer, 2020). Memang saat ini penelitian mengenai WFH dan produktivitas karyawan masih dalam tahap awal. Organisasi acuh tak acuh antara produktivitas kantor dan produktivitas rumah. Secara total, 30% karyawan mengatakan bahwa mereka lebih produktif bekerja dari rumah, dibandingkan dengan 45% di kantor (Pickard Whitehead, 2020). Produktivitas karyawan yang bekerja dari rumah 13% lebih tinggi daripada rekan kerja mereka yang terikat kantor (O'Hara, 2014). Menurut Stallard dan Stallard (2020), para pemimpin yang mungkin sebelumnya menolak memperluas opsi kerja jarak jauh kepada karyawan karena khawatir hal itu akan berdampak negatif pada produktivitas merasa lega melihat sebaliknya.

Asumsi yang paling umum adalah WFH kurang produktif dibandingkan mereka yang bekerja di kantor. Untuk itu, Stieg (2020) menyimpulkan bahwa bekerja dari rumah membuat Anda lebih baik dalam beberapa tugas dan lebih buruk dalam tugas lainnya. Ketika sebuah tim bekerja dari rumah, setiap orang berkontribusi lebih sedikit, karena mereka merasa akan menjadi kurang produktif. Bloom dkk. (2015) melaporkan bahwa, dampak keseluruhan dari WFH sangat mencolok.

Hipotesis 1 : Metode kerja work from home berdampak negatif pada produktivitas karyawan

Babar dan Pramanik (2020) menyatakan bahwa setelah terpaksa beralih dari kantor ke WFH selama pandemi *Covid-19*, sebuah perdebatan besar telah terbuka di organisasi mengenai produktivitas dan efisiensi biaya dalam jangka panjang setelah karyawan dan organisasi merasa hal itu disampaikan secara campuran. Hasil penelitian Elshaiekh et al. (2018) menemukan bahwa kerja jarak jauh memiliki hasil yang beragam termasuk kebahagiaan kerja dan niat pendapatan namun, hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif karena kurangnya kontak rekan kerja, tidak adanya tekanan rutin dan finansial.

Wanita lebih cenderung menyukai WFH sebagai cara menggabungkan pekerjaan berbayar dan tanggung jawab keluarga (Sullivan dan Smithson, 2007). Powell dan Craig (2015) melaporkan bahwa rata-rata karyawan, pria atau wanita, menghabiskan lebih sedikit waktu untuk aktivitas pekerjaan jika mereka bekerja di rumah dibandingkan jika tidak. Akses perempuan yang relatif lebih rendah ke penjadwalan yang fleksibel bukan hanya karena memilah-milah sendiri atau dipisahkan ke dalam pekerjaan tetapi karena laki-laki disajikan secara berlebihan di posisi teratas dalam hierarki organisasi dengan otonomi pekerjaan yang lebih banyak (Golden, 2008; Weeden, 2005). CEO Salesforce India Arundhati Bhattacharya berbicara di *Global Fintech Fest 2020* percaya bahwa “partisipasi perempuan di tempat kerja akan mendapat dorongan dengan organisasi yang menganut model WFH karena mereka akan mendapatkan fleksibilitas dalam mengelola rumah dan pekerjaan mereka” (Times of India, 2020).

Hipotesis 2 : Gender memoderasi hubungan antara metode kerja work from home dan produktivitas karyawan

3. Method

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel, yaitu metode kerja *work from home*, produktivitas karyawan dan peran gender. Adapun tujuan secara khusus yaitu untuk mengetahui pengaruh metode kerja *work from home* terhadap tingkat produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh gender. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik survei yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarikan melalui media online dan dengan memanfaatkan metode google form.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan start up yang saat ini menerapkan metode WFH (*Work From Home*) pada perusahaan-perusahaan di Indonesia. Kami mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling *non probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Adapun kami menetapkan kriteria sampel dalam penelitian ini adalah : a. seseorang yang pernah *Work From Home* (WFH) dalam bekerja, b. seseorang yang menjalani sistem kerja *Work From Home* (WFH) dalam perusahaannya. Jumlah minimum sampel dalam penelitian ini adalah 30-500 sampel. Adapun kami berpedoman pada Sugiono (2014), yang mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer diambil dari survey yang dilakukan menggunakan kuesioner terhadap partisipan yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Tanggapan dicatat pada Skala Likert lima poin mulai dari "sangat tidak setuju" (= 1) hingga "sangat setuju" (= 5). Sedangkan untuk pengumpulan data berdasarkan gender, peneliti menggunakan skala dengan tipe data nominal.

Sebelum melakukan pengujian data, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Terdapat tiga uji validitas yaitu *Face Validity*, *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. *Face Validity* adalah sejauh mana tes dipandang secara subjektif mencakup konsep yang ingin diukurnya. *Convergent Validity* merupakan validitas dimana item-item yang mengukur konstruk yang sama akan saling berasosiasi atau saling konvergen (Neuman, 2014:217). Standar dalam pengujian *Convergent Validity* menggunakan alat ukur PLS adalah jika item memiliki nilai (*factor loading* > 0,5) dan (*p value* < 0,05), dan konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 maka item dan konstruk tersebut memiliki *Convergent Validity* yang baik (Hair dkk. 2019:663). Dan uji validitas yang terakhir adalah *Discriminant Validity*, dimana item-item yang mengukur konstruk yang berbeda tidak akan saling bersosiasi atau saling divergen (Neuman, 2014: 218). Standar dalam pengujian *Discriminant Validity* menggunakan alat ukur PLS adalah melalui perbandingan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai-nilai korelasi antar konstruk lainnya. Sebuah konstruk dikatakan valid secara diskriminan jika nilai akar kuadrat AVE konstruk tersebut lebih besar (>) dari nilai korelasi terbesar antar konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Hair dkk. 2019: 663).

Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen menghasilkan pengukuran yang dapat diandalkan dan konsisten, serta tidak terdapat variasi hasil pengukuran yang berasal dari karakteristik proses pengukuran atau karakteristik instrumen itu sendiri (Neuman, 2014: 218). Standar dalam pengujian reliabilitas menggunakan alat ukur PLS adalah Jika nilai *Composite Reliability* (CR) dan nilai *Cronbach's Alpha* (CA) instrumen >0,70 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Hair dkk. 2019: 663), jika <0,70 namun >0,60 maka masih dapat diterima (Sekaran dan Bougie (2016: 290).

Ada beberapa definisi *Work From Home* (WFH). Kajian ini mengacu pada definisi O'hara (2014), yang menyatakan bahwa *Work From Home* adalah proses bekerja di luar ruang fisik, dimungkinkan oleh teknologi yang mengurangi waktu perjalanan dan meningkatkan efisiensi. WFH menawarkan berbagai manfaat bagi karyawan antara lain fleksibilitas, otonomi, dan kenyamanan bekerja di ruang kerja sendiri. Item pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Item *Work From Home*

Item	Pernyataan Kuesioner	Sumber
WFH1	Manajer di perusahaan saya memperhatikan kehidupan pribadi karyawannya	(Rayees Farooq dkk, 2020)
WFH2	Dalam perusahaan saya, karyawan diharapkan untuk menempatkan kepentingan pekerjaan terlebih dahulu baru kepentingan pribadi	
WFH3	Atasan saya mendukung karyawan yang untuk sementara waktu ingin mengurangi jam kerjanya	
WFH4	Dalam perusahaan saya, lebih dapat diterima bagi perempuan untuk (sementara) mengurangi jam kerja daripada laki-laki	
WFH5	Agar dianggap serius dalam organisasi ini, karyawan harus bekerja sepanjang hari dan tersedia sepanjang waktu	

Ada beberapa definisi produktivitas. Dalam penelitian ini, kami mengacu pada Blumberg dan Pringle (1982), yang mengatakan bahwa produktivitas menggambarkan hasil kinerja – kuantitas keluaran yang dihasilkan dari perilaku kinerja serta faktor kontekstual dan peluang eksternal. Item pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Item Produktivitas

Item	Pernyataan Kuesioner	Sumber
P1	Saya memiliki kinerja yang tinggi saat WFH (<i>Work From Home</i>)	(Rayees Farooq dkk, 2020)
P2	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien saat WFH (<i>Work From Home</i>)	
P3	Saya menetapkan standar penyelesaian tugas yang tinggi selama WFH (<i>Work From Home</i>)	
P4	Saya mencapai standar penyelesaian tugas yang tinggi saat WFH (<i>Work From Home</i>)	
P5	Saya terus mengalahkan target tim kami saat WFH (<i>Work From Home</i>)	

4. Results

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei yang menggunakan kuesioner dalam wujud elektronik kuesioner dengan memanfaatkan fitur google form. Kuesioner disebar di media sosial yaitu whatsapp, instagram dan twitter.

Dari hasil survei penelitian terdapat 60 responden yang mengisi kuesioner. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
Usia		
<20	3	5,00%
20-30	54	90,00%
>30	3	5,00%
Jumlah	60	100,00%
Gender		
Laki-laki	33	55,00%
Perempuan	27	45,00%
Jumlah	60	100,00%

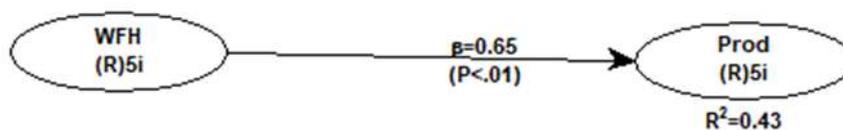
Posisi Jabatan		
Penyuluh Koperasi	3	5,00%
Karyawan	6	10,00%
GA	3	5,00%
Account Officer	3	5,00%
freelancer	3	5,00%
Project Manager	3	5,00%
Mekanik	3	5,00%
Staff	6	10,00%
Penulis naskah & Voice Over	3	5,00%
DESKCOLLECTION	3	5,00%
Guru	3	5,00%
Human resources specialist	3	5,00%
Mahasiswa	6	10,00%
Operator Komputet	3	5,00%
Designer	3	5,00%
Sekretaris Keuangan (magang)	3	5,00%
CEO	3	5,00%
Jumlah	60	100,00%

Berdasarkan tabel 3 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 90%. Kemudian, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 55% dengan mayoritas posisi jabatannya adalah karyawan, Staff dan Mahasiswa dengan jumlah masing-masing 10%. Selanjutnya, instrumen dalam penelitian ini juga diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebar. Adapun hasil uji reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Reliabilitas

Konstruk	WFH (<i>Work From Home</i>)	Produktifitas
Composite reliability	0.891	0.914
Kesimpulan	Reliabel	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh nilai *composite reliability* diatas 0,7 untuk semua variabel yang diteliti. Hal ini berarti, semua item pertanyaan kuisisioner yang digunakan untuk penelitian bersifat handal dan konsisten. Oleh karena itu, uji reliabilitas untuk instrumen penelitian juga terpenuhi.



Gambar 1. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar 1 hasil pengujian hipotesis 1 WFH (*Work From Home*) terhadap produktivitas menghasilkan nilai p-value <0.01 , yang berarti signifikan. Selain itu, diperoleh juga nilai koefisien jalur beta sebesar 0.65, hal ini berarti pengaruh WFH (*Work From Home*) terhadap produktivitas berpengaruh positif, yaitu apabila WFH (*Work From Home*) meningkat, maka produktivitas juga akan meningkat. Hal ini artinya, hipotesis 1 bahwa WFH (*Work From Home*) berpengaruh terhadap produktivitas ditolak, karena menghasilkan pengaruh yang positif.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis 2 yang menguji pengaruh moderasi gender terhadap hubungan WFH (*Work From Home*) terhadap produktivitas menghasilkan hasil yang signifikan. Hal ini karena adanya perbedaan hasil antara sub sampel gender perempuan dan sub sampel gender laki-laki. Sub

gender laki-laki dengan jumlah sampel sebanyak 33 menghasilkan *path coefficient* sebesar 0.654 dan *standar error path* sebesar 0.098. Sedangkan sub gender perempuan dengan jumlah sampel sebanyak 27 sampel menghasilkan nilai *path coefficient* sebesar 0.4460 dan *standar error path* sebesar 0.4310.

5. Discussion and Conclusion

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap produktivitas karyawan di Indonesia. *Work From Home* dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau tidak terikat sedangkan produktivitas dalam penelitian ini menjadi variabel dependen atau terikat. dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel, peneliti menggunakan software PLS dimana telah dikumpulkan data sebelumnya dan pengujian dilakukan setelah itu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan yaitu *work from home* atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika karyawan bekerja dari rumah dengan dukungan dari atasan dan lingkungan sekitar akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja baik dalam hal peningkatan kemampuan dan peningkatan hasil kinerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa dampak metode kerja *Work From Home* berdampak positif signifikan lebih terasa pada karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki. WFH bermanfaat bagi karyawan perempuan karena menyederhanakan pekerjaan rumah tangga dan tuntutan keluarga dibandingkan laki-laki. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk literatur perilaku organisasi dengan memberikan dukungan empiris untuk teori adaptasi organisasi.

References

- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(5), 4529.
- Chattopadhyay, S. (2021). The pandemic of productivity: The work of home and the work from home. *Anthropology in Action*, 28(1), 47-51.
- Farooq, R., & Sultana, A. (2022). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 308-325.
- Fauzi, A., Satris, R., & Estiningsih, E. (2022). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 204-219.
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 719-736.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Gorlick, A. (2020). The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19. *Stanford News*. March, 30, 2020.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh Work from Home (WFH) dan lingkungan kerja selama masa pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121-133.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73-82.
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrihan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), 1065.