

KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PRODUKTIVITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SAAT WORK FROM HOME (?)

Afni Sirait, Sri Luna Murdianingrum

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
afni.sirait@upnyk.ac.id , sriluna@upnyk.ac.id

*(Telah dipresentasikan pada 4thNational Conference on Accounting & Finance UII)

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has brought many changes in various sectors. The education sector is one of the sectors that is significantly affected and must adapt as soon as possible to changes due to government regulations and policies. The purpose of this research is to analyze the productivity of lecturers and education personnel due to WFH policies and to mediate job satisfaction factors. The population of this study was lecturers and education staff in the FEB UPN "Veteran" Yogyakarta and a total sample of 85 respondents. Data were collected by distributing questionnaires, testing the validity, reliability, and testing the structural evaluation of the model data processing using SmartPLS. The results of the direct effect obtained the path coefficient value of 0.611 that the indirect effect was 0.386. This path coefficient value explains that there is a direct, positive, and significant relationship between endogenous and exogenous variables, but the mediating variable only has a partial effect. This research is expected to provide additional considerations for policymakers in the FEB UPN "Veteran" Yogyakarta in managing the productivity of lecturers and educational staff.

Keywords: Productivity, WFH, Job Satisfaction, Partial Mediation

PENDAHULUAN

Pesebaran virus COVID-19 yang bersifat pandemik nyatanya mempengaruhi banyak aspek kehidupan. Perubahan secara masif terjadi pada berbagai cara dan metode dalam bekerja dan bersekolah. Muncul metode baru dalam aktivitas sehari-hari yaitu bekerja dan belajar dari yang hampir 70% dilakukan dari rumah. Kebijakan ini dilakukan sebagai salah satu antisipasi untuk memutus mata rantai penyebaran virus ini.

Survei yang dilakukan oleh TOPCONTENT (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Dr. Revenio C. Jalagat & Jalagat (2019) menjelaskan bahwa metode bekerja dari rumah berhasil diterapkan di beberapa negara maju. Karyawan bekerja dengan dibebaskan jam kerja ternyata dirasa kurang efektif. Metode kerja secara WFH dirasakan memberikan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja. TOPCONTENT

menyebutkan bahwa kebijakan WFH di 13 negara memberikan keuntungan berupa biaya hidup yang lebih rendah, karyawan menikmati kehidupan yang berkualitas, mengurangi kepadatan penduduk di kota dan keuntungan lainnya. Hal yang menjadi kesuksesan dalam penerapan metode bekerja ini adalah infrastruktur teknologi yang dimiliki sangat mumpuni. Fasilitas berupa jaringan internet yang baik sangat membantu meningkatkan kualitas bekerja dan produktivitas dari WFH.

Penelitian yang dilakukan oleh Saludin et al., (2020) menjelaskan bahwa WFH memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan memperoleh manfaat seperti, keseimbangan kehidupan antara bekerja dan kehidupan pribadi, mengurangi biaya akomodasi dalam bekerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi jumlah absensi karyawan, fleksibilitas dalam

bekerja, dan lain-lain. Perusahaan memperoleh manfaat berupa pengurangan biaya overhead dan penggunaan energi, peningkatan produktivitas dalam bekerja, bahkan muncul banyak peluang untuk ibu rumah tangga yang ingin bekerja dari rumah. Selain manfaat dari pihak yang disebutkan di atas, manfaat yang diperoleh bagi lingkungan berupa pengurangi polusi udara dari sisa pembakaran kendaraan bermotor berkurang dan mengurangi tingkat kecelakaan lalu lintas.

Manfaat terbesar yang diperoleh oleh karyawan dan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Produktivitas bekerja dari setiap karyawan membantu manajemen untuk semakin dekat dengan tujuan perusahaan. Sauermann (2016) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan menjadi salah satu *tools* yang memberikan informasi tentang kinerja pegawai dan dasar manajemen untuk berusaha mengelola karyawan untuk bekerja. Pengukuran kinerja berdasarkan produktivitas menjadi salah satu dasar pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan.

Pemberlakuan kebijakan WFH ternyata tidak selalu memberikan dampak positif. Kebutuhan untuk bersosialisasi ternyata menjadi penting bagi manusia sebagai makhluk sosial. Kebiasaan sering bertemu dan berinteraksi dengan orang lain ternyata penting untuk memenuhi kebutuhan sosial dan psikis manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Choudhury, Koo, & Li (2020) menjelaskan bahwa faktanya ada karyawan yang tidak dapat selalu menerapkan kebiasaan bekerja dari rumah atau disebut *cannot work from home* (CWFH). Karyawan yang masuk dalam kategori CWFH ini sulit untuk menerapkan kebiasaan ini, terganggu secara psikis, dan lebih termotivasi bila bekerja di kantor. Kondisi ini akan bila diperpanjang akan memperburuk produktivitas yang berpengaruh pada kinerja.

DCODE (2020) merilis hasil survei tentang industri yang dapat bertahan dan hampir bangkrut sebagai dampak dari pandemi COVID-19. Industri tersebut diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu "*potential losers*" dan "*potential*

winner". Industri dalam kategori *potential losers* ialah pariwisata, transportasi (pesawat dan kapal laut), otomotif, konstruksi dan perumahan, maufaktur (*non-essential*), keuangan dan jasa, pendidikan, serta minyak dan gas (industri yang berada ditengah kedua kategori). Industri pendidikan menjadi sorotan banyak pihak karena pembelajaran menggunakan metode jarak jauh atau daring menjadi tantangan bagi para akademisi. Kurikulum pendidikan di perguruan tinggi pun akhirnya mulai diperbaharui dengan berbasis kurikulum merdeka dan pembelajaran daring menjadi salah satu kebijakan yang akan diatur prosedurnya.

FEB UPN "Veteran" Yogyakarta menjadi salah satu fakultas yang menerapkan proses pembelajaran menggunakan metode daring. Civitas akademika yaitu dosen dan tenaga kependidikan sebagai pelayan publik menjadi bagian penting dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Perubahan metode pembelajaran ini berhubungan langsung dengan produktivitas dan kepuasan kerja dari civitas akademika. Masa pandemi COVID-19 ini memberikan tantangan untuk setiap civitas agar tetap dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa.

Tujuan utama dari penelitian ini dilakukan ialah untuk melakukan pengujian produktivitas bekerja selama kebijakan WFH diberlakukan dilingkungan FEB UPN "Veteran" Yogyakarta. Produktivitas bekerja tersebut kemudian akan diuji pula dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dirasakan saat bekerja dari rumah atau WFH.

Tinjauan Literasi

WHO menetapkan virus COVID-19 bersifat pandemi sejak 11 Maret 2020 (Pharmaceutical Technology, 2020). Pendeklarasian berita ini memberikan banyak respon dari banyak pihak. Presiden atau kepala negara di setiap negara membuat kebijakan yang diperuntukan memutus atau menghindari penyebaran virus ini semakin merebah. Presiden Joko Widodo dalam pidato kenegaraannya tanggal 15 Maret 2020 (Mega, 2020) menjelaskan tentang

pembentukan “Gugus Tugas” percepatan penanganan COVID-19.

Salah satu kebijakan yang disebutkan dalam mengatasi penyebaran virus tersebut adalah dengan kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *Study From Home* (SFH). Dr. Revenio C. Jalagat & Jalagat (2019) menyebutkan istilah untuk pegawai yang bekerja secara WFH adalah bekerja secara jarak jauh atau istilahnya *remote work*. Hasil penelitian yang dilakukan tentang *remote work* menjelaskan bahwa di abad 21 saat ini para karyawan atau pegawai bekerja menggunakan teknologi sebagai kebutuhan. Selain itu, penelitian tersebut menyebutkan bahwa *remote work* mengindikasikan bahwa karyawan lebih baik kinerjanya bekerja dengan metode jarak jauh seperti ini.

International Labour Organization (2020) mendefinisikan WFH sebagai sebuah aktivitas unik berbasis teknologi dikerjakan dari rumah berdasarkan tanggung jawab dari karyawan dan pemilik perusahaan karena akan berhubungan dengan keberlangsungan perusahaan. ILO juga menyebutkan muncul beberapa istilah cara bekerja selain WFO yang digunakan untuk merespon pandemi COVID-19 seperti *remote work*, *telework*, dan *telecommuting*. WFH sangat berhubungan erat dengan komunikasi, infrastruktur teknologi, perlindungan dan keamanan data, pengaturan pegawai dan penyalahgunaan fleksibilitas WFH, pengorganisasian waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kesehatan dan keseimbangan mental, keseimbangan hidup, kinerja dan produktivitas, tanggung jawab terhadap anak, dan lain sebagainya.

Saltiel (2020) menyebutkan bekerja dari rumah sudah banyak diterapkan oleh beberapa negara dengan manfaat yang diperoleh seperti, biaya untuk tenaga kerja dan infrastruktur saat bekerja lebih rendah serta kenyamanan dan fleksibilitas karyawan saat bekerja. Hanya saja tidak semua industri dapat menerapkan hal ini sebagai metode dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan Saltiel menunjukkan bahwa profesi seperti pabrikan, operator mesin, dan sopir menjadi profesi bahkan tidak dapat menerapkan metode ini.

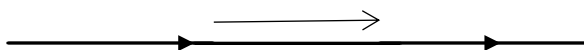
Keputusan untuk metode kerja secara WFH harus mempertimbangkan aspek profesionalitas dan produktivitas (Purwanto et al., 2020). Penggunaan metode ini memberikan manfaat secara ekonomi hanya saja manajemen harus menyusun berbagai pertimbangan dalam mengawasi karyawan dalam bekerja. Song & Gao (2018) menyebutkan bahwa WFH memberikan dampak pada keseimbangan dalam hidup, memberikan fleksibilitas dan kebebasan dalam waktu bekerja, mengurangi biaya perjalanan tim, dan bekerja lebih dari jam kerja di kantor.

Schall (2019) dalam penelitiannya menjelaskan adanya hubungan dari kepuasan kerja terhadap *remote work* namun pada batas tertentu. Kebebasan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menentukan waktu kerja menjadi penyebab kepuasan kerja meningkat saat bekerja dengan menggunakan metode *remote work*. Penelitian yang dilakukan oleh P & Shahid (2020) menjelaskan bahwa keputusan WFH harus memastikan aspek kenyamanan bekerja karyawan. Kenyamanan karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi minat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Abdulkhaliq & Mohammadali (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan. Kondisi ini memberikan pemahaman kepada manajemen untuk mempertimbangkan dan fokus terhadap nyaman kerja karyawannya. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Embuldeniya (2018) dan Octaviannand, Pandjaitan, & Kuswanto (2017). Penelitian tersebut menjelaskan hubungan signifikan antara produktivitas karyawan terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh hubungan karyawan dengan manajemen.

H₁: *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif terhadap produktivitas.

H₂: *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif terhadap produktivitas dimediasi oleh kepuasan kerja.



H₂

Gambar 1. Skema Hipotesis

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan melihat dampak signifikan dan tidak signifikan dari variabel yang diuji (Apuke, 2017). Alat pengolahan data menggunakan software yaitu SmartPLS 3.0.0. Penelitian ini menggunakan 1 variabel endogen, 1 variabel eksogen, dan 1 variabel mediasi. Produktivitas sebagai variabel endogen, WFH sebagai variabel eksogen, dan kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi. Uji validitas dilakukan dengan melakukan uji *loading factor*, nilai AVE, *discriminant validity*, dan *cross loading*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan kemudian dilakukan pengujian struktural model dengan menggunakan analisis *R-Square*, *Path Coefficients*, *T-statistic*, *Predicted Relevance* dan *Model Fit*.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan FEB UPN “Veteran” Yogyakarta dengan penyebaran kuesioner kepada 100 responden dengan pengembalian kuesioner sebanyak 85 kuesioner. Responden penelitian adalah dosen dan tenaga kependidikan FEB UPN “Veteran” Yogyakarta (jurusan Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi). Pengumpulan kuesioner dilakukan selama kurang lebih 1 bulan sejak pertengahan bulan Juni - pertengahan bulan Juli 2020.

Hasil dan Diskusi
Hasil

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maksimu m	Mea n	Standar Deviation
X	8 5	2	5	3,29 4	1,08
Y	8 5	2	5	2,85 9	0,761
M	8 5	1	2	1,67 1	0,47

Sumber: Data Olahan

Kuesioner yang disusun dengan melakukan replikasi kuesioner yang disusun oleh Global Workplace Analysis yang melakukan survei tentang *Global Work-from-Home Experience*. Beberapa indikator diubah dan ada yang ditambahkan sesuai dengan kondisi dari objek penelitian ini. Indikator yang digunakan dalam menguji variabel endogen (produktivitas) sejumlah 15 item. Indikator untuk menguji variabel eksogen (WFH) sejumlah 9 item. Indikator untuk menguji variabel mediasi (kepuasan kerja) sejumlah 10 item. Hasil pengujian setiap item dalam variabel tersebut disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Composite reliability coefficient, Cronbach's alpha, and AVE value

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Mediasi)	0,857	0,877	0,442
Produktivitas (Y)	0,921	0,953	0,506
WFH (X)	0,966	0,974	0,789

Sumber: Data Olahan

Berikutnya akan dilakukan pengujian data untuk menguji H₀ yang dilakukan pengujian variabel endogen dan eksogen. Pengujian variabel ini dilakukan dengan terlebih dulu melakukan pengujian validitas dengan uji *loading factor*, nilai AVE, *discriminant validity*, dan *cross loading*. Hasil pengujian *loading factor* dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Pengujian *loading factor* dilakukan untuk menguji dan mengukur validitas setiap indikator dalam variabel yang digunakan. Indikator dikatakan valid bila

nilai uji dari setiap indikator nilai nya di atas 0,70.

Tabel 3. Pengujian Loading Factor Setelah Eliminasi Indikator

Indikator	Produktivitas (Y)	WFH (X)
P.A	0,883	
P.B	0,744	
P.C	0,864	
P.D	0,832	
P.E	0,797	
P.G	0,798	
P.I	0,837	
P.J	0,821	
P.K	0,837	
P.L	0,747	
WFH.A		0,800
WFH.B		0,871
WFH.C		0,851
WFH.D		0,868
WFH.E		0,924
WFH.F		0,929
WFH.G		0,919
WFH.H		0,898
WFH.I		0,927

Sumber: Olah Data

Pengujian AVE value dengan melakukan pengujian *construct reliability and validity* dikatakan valid bila hasilnya di atas 0,5. Berikut ini disajikan hasil pengujian AVE value.

Tabel 4. Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE Value
Produktivitas (Y)	0,943	0,948	0,951	0,633
WFH (X)	0,966	0,972	0,971	0,789

Sumber: Data Olahan

Uji validitas berikutnya yang dilakukan dengan dengan pengujian *discriminant validity*. Hasil pengujian dari *discriminant validity* disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Pengujian Discriminant Validity

	Produktivitas (Y)	WFH (X)
Produktivitas (Y)	0,814	
WFH (X)	0,611	0,888

Sumber: Data Olahan

Hasil uji dari *cross loading* variabel endogen memiliki hasil pengukuran minimum 0,744, variabel eksogen hasil pengukuran minimum 0,800. Hasil validitas data seperti disajikan dalam tabel 3 yang dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (harus >0,70). Hasil uji R-Square pada nilai variabel endogen sebesar 0,373 yang masuk ke dalam kategori kuat. Nilai path coefisien sebesar 0,611 (positif > 0), nilai P-value 0,000, nilai T-statistic sebesar 9,204 (sig >1,96) Predicted relevance bernilai 0,233 (sig > 0) sedangkan nilai NFI 0,780.

Pengujian variabel mediasi dilakukan dengan kembali menguji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan 6 indikator yang tidak valid untuk digunakan sebagai alat uji. Nilai AVE > 0,5 dengan rincian variabel endogen 0,663, variabel eksogen 0,789, dan variabel mediasi 0,725. Cross loading variabel endogen nilai minimum 0,733, variabel eksogen nilai minimum 0,806, dan variabel mediasi nilai minimum 0,792. Uji reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (>0,70) untuk variabel endogen 0,943 dan 0,952, variabel eksogen 0,966 dan 0,971, variabel mediasi 0,873 dan 0,913. Hasil R-Square 0,506 nilai path coefficient 0,386 (positif >0), nilai P-value 0,000, nilai T-statistic 4,520 (sig >1,96), nilai path coefficient. 0,386.

Diskusi

Hasil pengolahan data yang telah dijelaskan di atas selanjutnya dijadikan dasar untuk menguji hipotesis yang disajikan sebagai berikut ini.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Hipotesis

Hypothesis	Prediction	Variable	Path Coefficient	P-Value	T-Statistic	Significant	Result
H ₀	+	X-Y	0,611	P=0,000	T>1,96	Significant	Support
H ₁	+	M-Y	0,386	P=0,000	T>1,96	Significant	Support

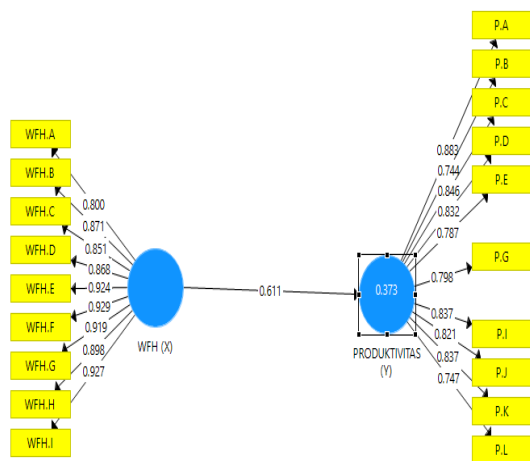
Sumber: Data Olahan

Tabel 7. Hasil Uji Direct dan Indirect Effect

	Direct Effect		Indirect Effect	
	Path coefficient	T-statistic	Path Coefficient	T-Statistic
X-Y	0,611	T> 1,96		
X-M-Y			0,386	T>1,96

Sumber: Data Olahan

Pengujian hipotesis untuk H₀ dari hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 6 di atas menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara WFH dengan produktivitas dosen dan tenaga kependidikan. Hasil analisis tersebut mendukung H₀ (diterima).

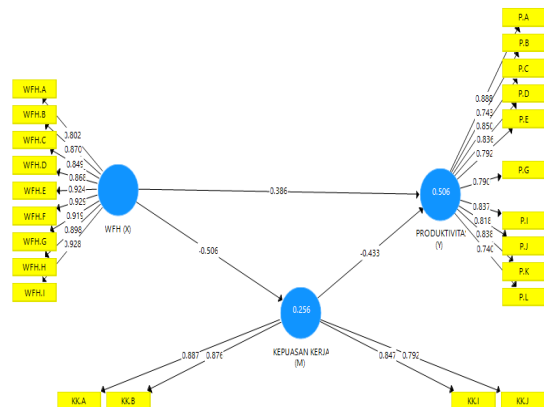


Gambar 2. PLS Algorithm H₀

Latan & Noonan (2017) dan Wong & Kwong-Kay (2016) menjelaskan tentang karakteristik dari variabel mediasi yang digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel endogen dan eksogen. Karakteristik tersebut adalah sebagai berikut ini:

1. Bila hasil uji pengaruh langsung (c') dengan menambahkan variabel mediasi tidak signifikan, sedangkan pengujian langsung endogen ke eksogen signifikan maka variabel mediasi mempengaruhi penuh (*full mediation*).
2. Bila hasil uji langsung variabel endogen dan eksogen signifikan kemudian ditambahkan variabel mediasi tetapi hasil uji *indirect path coefficient* lebih kecil/rendah, maka mediasi tersebut parsial (*partial mediation*).
3. Bila hasil uji langsung variabel endogen dan eksogen tidak signifikan kemudian ditambahkan variabel mediasi tetapi hasil uji tetap tidak signifikan, maka mediasi tidak berpengaruh (*no mediation*).

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* dan karakteristik di atas variabel mediasi memberikan pengaruh parsial atas pengaruh tidak langsung dari variabel endogen dan eksogen. Pengaruh parsial ini terjadi karena path coefficient yang dihasilkan atas pengaruh *indirect* dari variabel endogen dan eksogen lebih kecil dari pengaruh *direct*. Hasil pengaruh parsial ini dapat diartikan bahwa ada faktor-faktor lain selain kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas dosen dan tenaga kependidikan.



Gambar 3. PLS Algorithm H₁

Simpulan

Hasil pengujian dan diskusi di atas menjadi dasar penyusunan kesimpulan ini. Pertama, kebijakan WFH yang diberlakukan di lingkungan FEB UPN “Veteran” Yogyakarta ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan produktivitas. Kedua, kepuasan kerja mempengaruhi secara parsial produktivitas dosen dan tenaga kependidikan saat bekerja.

Kemampuan manajemen untuk tetap menjaga produktivitas karyawan sangat penting terutama dengan metode bekerja WFH saat ini. Manajemen harus dapat mengelola kinerja karyawan dengan optimal untuk selalu dapat produktif dalam bekerja. Pengelolaan ini penting sekali dilakukan terutama bagi dunia pendidikan yang mendapatkan dampak banyak hal dalam proses belajar-mengajar. Kesimpulan di atas menjadi penting bagi pengambil kebijakan di lingkungan FEB UPN “Veteran” Yogyakarta untuk tetap menjaga kualitas pelayanan akademik selama masa pandemi COVID-19. Kepuasan kerja yang berpengaruh parsial dapat membantu untuk mencari tahu bagaimana manajemen dapat mencari faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas dosen dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkhaliq, S. S., & Mohammadali, Z. M. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Performance: A Case Study of Al Hayat Company - Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region - Iraq. *Management and Economics Review*, 4(2), 163–176.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Choudhury, P., Koo, W. W., & Li, X. (2020). *Working (From Home) During a Crisis: Online Social Contributions by Workers During the Coronavirus Shock Working (From Home) During a Crisis : Online Social Contributions by Workers During the Coronavirus Shock* (No. 20–096). Cambridge.
- DCODE. (2020). Infographics | Dcode Economic & Financial Consulting. In *dcodeefc.com*. Retrieved from <https://dcodeefc.com/infographics>
- Dr. Revenio C. Jalagat, J., & Jalagat, A. M. (2019). Rationalizing Remote Working Concept and Its Implications on Rationalizing Remote Working Concept and. *Global Journal of Advanced Research*, (June).
- Embuldeniya, A. (2018). THE IMPACT OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN APPAREL INDUSTRY OF SRI LANKA. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 3(December 2017), 16–23.
- International Labour Organization. (2020). *An employers' Guide on Working from Home in Response to the O utbreak of COVID-19*. French and Spanish: International Labour Organization.
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications. *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*, (March 2017), 1–414. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- Mega, P. D. (2020). Ini Arahkan Lengkap Jokowi Demi Mencegah Meluasnya Corona di Indonesia Halaman all - Kompas.com. *Nasional.Kompas.Com*. Retrieved from <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/15/15432101/ini-arahan-lengkap-jokowi-demi-mencegah-meluasnya-corona-di-indonesia?page=all>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- P, S., & Shahid, M. (2020). Work from home during COVID-19: Employees perception and experiences Dr . Shareena P Mahammad Shahid *. *Gjra - Global Journal for Research Analysis*, 9(5), 7–10. <https://doi.org/10.36106/gjra>
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M.,

- Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, 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.
- Saltiel, F. (2020). Who can work from home in developing countries? *Covid Economics*, 6, 104–118.
- Saludin, N. A., Karia, N., & Hassan, H. (2020). Working from Home (WFH): Is Malaysia ready for digital society? *Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth - Proceedings of the 20th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2013*, 981–989.
- Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*, (May), 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.260>
- Schall, M. A. (2019). The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity. SAN JOSÉ STATE UNIVERSITY.
- Song, Y., & Gao, J. (2018). DISCUSSION PAPER SERIES Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage / Salary Workers Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage / Salary Workers. *IZA Discussion Paper*, (11993), 2.
- Technology, P. (2020). Covid-19 pandemic, declared by the World Health Organisation (WHO). Retrieved August 7, 2020, from Pharmaceutical Technology website: <https://www.pharmaceutical-technology.com/news/who-declares-covid-19-pandemic/>
- TOPCONTENT. (2019). 13 Best Countries in the World when Working from Home. Retrieved August 6, 2020, from TOPCONTENT website: <https://topcontent.com/for-writers/blog/best-countries-work-from-home/>
- Wong, K., & Kwong-Kay. (2016). Mediation Analysis, Categorical Moderation Analysis, and Higher-Order Constructs Modeling in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A B2B Example Using SmartPLS. *The Marketing Bulletin*, 26(May), 1–22. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1643.0562>.