
ANALISIS *WORK FROM HOME* TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

**Dede Mustomi¹, Popon Rabia Adawia², Diah Wijayanti³, Khoirul Ulum⁴,
Andi Arfian⁵**

^{1,2,3,4} Universitas Bina Sarana Informatika, ⁵Universitas Nusa Mandiri

dede.ddo@bsi.ac.id¹, popon.pra@bsi.ac.id², diah.dhw@bsi.ac.id³,

khoirul.khu@bsi.ac.id⁴, andi.afn@nusamandiri.ac.id⁵

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana kebiasaan baru *work from home* bersinggungan dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif dengan metode survey memakai teknik *purposive sampling*, dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada responden dari para karyawan yang berjumlah 100 orang untuk dimintai pendapatnya. Periode survey dilakukan selama satu bulan pada periode Mei 2021. Dari 100 kuesioner yang disebar semuanya kembali dan diisi oleh responden. Pandemi covid 19 telah menjadikan kebiasaan baru diberbagai sisi kehidupan masyarakat. Salah satu kebiasaan baru yang banyak dilakukan di sektor bisnis adalah *work from home* atau WFH. Alasannya tentu untuk mencegah penyebaran virus ditempat kerja. Namun yang menjadi pertanyaan bagaimana *work from home* dilihat dari sisi motivasi kinerja karyawan, hal inilah yang dibahas di artikel ini. Hasilnya mayoritas masyarakat responden menanggapi positif *work from home* karena di masa pandemi ini mencegah penularan virus dengan *work from home* lebih baik ketimbang harus kerja full time di kantor dan WFH tidak menurunkan secara signifikan motivasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: **Work From Home, Motivasi, Kinerja**

ABSTRACT

The purpose of this study was to see how new habits of work from home intersect with employees' work motivation. This research is a descriptive study with a survey method using purposive sampling technique, in which the writer distributes a questionnaire to 100 respondents from the employees to be asked for their opinion. The survey period was conducted for one month in the period May 2021. Of the 100 questionnaires distributed, all of them were returned and filled in by respondents. The Covid 19 pandemic has made a new habit in various sides of people's lives. One of the new habits practiced in the business sector is work from home or WFH. The reason is of course to prevent the spread of the virus in the workplace. However, the question is how to work from home in terms of employee performance motivation, this is what is discussed in this article. The result is that the majority of respondents respond positively to work from home because during this pandemic, preventing transmission of the virus by working from home is better than having to work full time at the office and WFH does not significantly reduce employee performance motivation.

Keywords: Work From Home, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 sudah berlangsung lebih dari satu tahun, dimulai pada periode januari 2020 yang konon berawal dari China kemudian perlahan menyebar keberbagai penjuru dunia. Hampir tidak ada negara yang benar-benar bebas dari virus ini, meski dengan intensitas yang berbeda-beda. Salah satu dari sekian banyak dimensi kehidupan yang kena dampak pandemi adalah dunia bisnis dimana banyak perusahaan yang harus mengurangi karyawan bahkan memutus hubungan kerja, di sisi lain hampir semua perusahaan yang masih bertahan mempekerjakan karyawannya dari rumah atau dengan

sistem *shift* kerja. Hal ini dilakukan untuk mencegah penyebaran virus yang semakin masif.

Pertanyaan yang muncul adalah apakah pandemi ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena sebagaimana kita ketahui bersama dalam masa pandemi ini banyak perusahaan menggunakan *shift* kerja untuk para karyawannya, seperti sehari di kantor, sehari di rumah. Meskipun sudah banyak juga lembaga yang tetap mempekerjakan karyawannya penuh selama 5 hari dengan tetap menerapkan protokol Kesehatan (Prokes).

Artikel ini merujuk kepada artikel sebelumnya yang berjudul *How to Maintain Employee Motivation Amid The Covid-19 Virus Pandemic*, (Christian et al., 2020). Tujuan artikel tersebut untuk memperluas wawasan tentang bagaimana tetap memotivasi karyawan dalam bekerja di tengah kondisi berbahaya, apalagi sekarang dengan merebaknya virus Covid-19 dengan mengkaji berbagai literatur yang ada. Metodologi yang digunakan adalah PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis*) yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang benar. Hasilnya berupa rekomendasi terkait dengan menjaga motivasi kerja karyawan yaitu bekerja dari rumah dan *shift* kerja. Perbedaan dengan artikel yang saya tulis terletak pada tema dan metodenya, tema yang saya ambil adalah Analisis *Work From Home* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di masa Pandemi Covid-19 dengan menggunakan metode survey yakni dengan menyurvei secara acak karyawan berjumlah 100 orang untuk dimintai pendapatnya mengenai motivasi kerja saat *work from home* di masa pandemi covid-19.

Secara umum WFH sebenarnya diartikan cara kerja karyawan di luar kantor, bisa di rumah, di cafe, di villa, atau dimanapun itu tergantung kenyamanan seorang karyawan ketika sedang tidak berada di kantor, (Udin, 2020). Itu tidak memiliki kehadiran fisik, tetapi karyawan terhubung melalui internet atau intranet, (Yadav et al., 2020). Skema WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari (*Istilah Telecommuting (Bekerja Jarak Jauh) Dan Working from Home/WFH (Bekerja Dari Rumah) Dipergunakan Bergantian Dengan Arti Yang Sama Hanya Berbeda Konteks. 1*, 2020). *Work From Home* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah, jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya, (WD Tuti, 2020). WFH telah didefinisikan dalam berbagai istilah selama empat dekade, yaitu kerja jarak jauh, tempat kerja fleksibel, kerja jarak jauh, *telecommuting*, kerja elektronik, (Vyas & Butakhieo, 2020). Keuntungan dari WFH termasuk dan tidak terbatas pada pengurangan waktu perjalanan, menghindari politik kantor, menggunakan

lebih sedikit ruang kantor, meningkatkan motivasi, meningkatkan keragaman gender (misalnya wanita dan karier), tenaga kerja yang lebih sehat dengan lebih sedikit ketidakhadiran dan pergantian, retensi bakat yang lebih tinggi, kepuasan kerja, dan produktivitas yang lebih baik, (Mello 2007; Robertson, Maynard, dan McDevitt 2003 dalam Vyas & Butakhieo, 2020). Rekomendasi bagi para perusahaan dan bisnis bisa menggunakan beberapa aplikasi untuk menunjang aktivitas *work from home* agar hasilnya maksimal, (Purwanto, 2020).

Teori motivasi dapat digunakan untuk memprediksi dan menentukan perilaku terkait kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi pilihan tindakan orang, terutama dalam hal pencapaian kinerja tingkat tinggi yang berkelanjutan, (Joseph, 2015 dalam Personnel et al., 2020). Motivasi atau dalam bahasa latin "*movere*" diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan. Lengkapnya, motivasi diartikan sebagai "faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang", (Sutrisno, 2013 dalam Muslih, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2018:182 dalam Nasution & Rosanti, 2020). Definisi lain kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, (Rivai, 2013 dalam Hustia, 2020).

Permasalahan yang dibahas dalam artikel ini adalah bagaimana kerja dari rumah atau *work from home* tidak mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja. Penelitian ini akan membahas dari sudut pandang karyawan bagaimana pandangan mereka terhadap *work from home* dan adakah hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka selama masa pandemi covid-19 ini. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana WFH mempengaruhi motivasi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, artinya melihat gambaran atas situasi atau kejadian. Pengumpulan data diambil menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk dimintai pendapatnya mengenai tema yang sedang dibahas. Kuesioner berisi 10 pertanyaan dimana responden diminta menjawab Iya atau Tidak terhadap isi pernyataan tersebut. Teknik survey menggunakan surat atau *google form* untuk memudahkan penulis dalam menyebarkan kuesionernya. Semua data kuesioner diolah menggunakan aplikasi SPSS. Survei responden ditujukan secara acak kepada karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan dengan jumlah

responden sebanyak 100 responden. Responden diminta menjawab Iya atau Tidak untuk setiap pertanyaan survei yang diajukan.

Berikut 10 pertanyaan-pertanyaan survei yang diberikan kepada responden:

Tabel 1 Pertanyaan Survei

No	Pertanyaan	Jawaban Iya atau Tidak
1	Saat WFH anda selalu absen online masuk kerja tepat waktu	
2	Saat WFH anda tidak pernah ijin tidak masuk kerja	
3	Saat WFH anda menyelesaikan tugas sesuai jadwal	
4	WFH tidak mengurangi intensitas kerja saya	
5	WFH menghemat pengeluaran	
6	WFH membuat jenuh dalam bekerja	
7	WFH dapat mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja	
8	WFH dapat meningkatkan kreatifitas kerja	
9	WFH banyak positifnya ketimbang negatifnya	
10	WFH dapat membuat motivasi kerja saya meningkat	

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel yang terkumpul dan akan dianalisis sebanyak 100 sampel. Berikut tabel data demografik para responden:

Tabel 2 Karakteristik Demografik

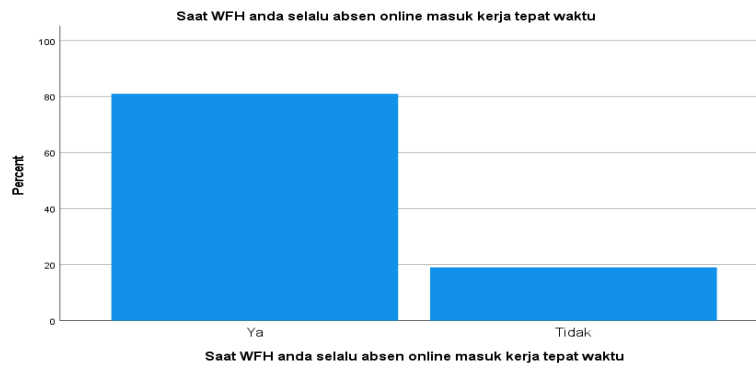
No	Karakteristik Demografik	Jumlah	Presentasi
1	Gender		
	Laki-Laki	80	80%
	Perempuan	20	20%
2	Usia		
	20-30 Tahun	65	65%

	31-40 Tahun	32	32%
	41-50 Tahun	3	3%
	50 Tahun Keatas	-	-
3	Status		
	Menikah	42	42%
	Tidak Menikah	58	58%
4	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	89	89%
	5-10 Tahun	11	11%
	Di atas 10 Tahun	-	-
5	Pendidikan Terakhir		
	SMA	6	6%
	D3	68	68%
	S1	6	6%
	S2	-	-
	S3	-	-

Karakteristik untuk gender, responden laki-laki sebanyak 80 responden dan untuk perempuan sebanyak 20 responden. Untuk usia, mayoritas adalah mereka yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 65 responden, disusul usia 31-40 dengan jumlah responden 32 dan usia 41-50 dengan jumlah 3 responden. Untuk status menikah, responden yang telah menikah berjumlah 42 responden dan responden yang belum menikah berjumlah 58 responden. Untuk lama bekerja, umumnya mereka yang bekerja di kisaran 1-5 tahun adalah jumlah responden terbanyak dengan 89 responden, dan sisanya yang sudah bekerja 5-10 tahun dengan jumlah 11 responden. Untuk Pendidikan, mereka yang lulusan SMA berjumlah 6 responden, lulusan D3 berjumlah 68 responden dan lulusan S1 berjumlah 6 responden.

Setelah menguraikan data demografik dari para responden, selanjutnya kami akan menguraikan data survei yang telah disebar kepada responden. Berikut penjelasannya:

Bar Chart Pertanyaan 1



Pertanyaan survei pertama yaitu saat WFH anda selalu absen online masuk kerja tepat waktu, sebagaimana hasil yang bisa dilihat di Bar Chart 1 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 81 responden atau 81% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 19 responden atau 19%. Hasil ini menggambarkan bahwa WFH tidak terlalu mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Para responden tetap dengan aktifitas yang biasa dilakukan di kantor yakni melakukan absen tepat waktu. Untuk jam kerja karena sama dengan ketika bekerja secara offline di kantor sehingga sudah tersetting bahwa pada setiap jam tersebut tubuh sudah siap untuk melakukan aktifitas pekerjaan. Untuk karyawan yang tidak dapat absen tepat waktu biasanya dikarenakan adanya gangguan pada jangkauan sinyal internet, cuaca dan jaringan listrik yang padam.

Bar Chart Pertanyaan 2



Pertanyaan survei kedua yaitu saat WFH anda tidak pernah ijin tidak masuk kerja, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 2 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan

jumlah 88 responden atau 88% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 12 responden atau 12%. Hasil ini menggambarkan bahwa WFH tidak terlalu signifikan mengurangi ijin kerja para responden. Para responden tetap bekerja seperti biasa meski ada berbagai keterbatasan.

Dengan WFH setiap karyawan tentunya dapat lebih fleksibel dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan apabila ketika sedang bekerja offline dan ada keperluan di luar kota maka karyawan harus mengajukan cuti, sedangkan dengan WFH karyawan dapat bekerja dimanapun dan dalam kondisi apapun selama situasi masih kondusif dan tersedianya jaringan internet yang memadai.

Bar Chart Pertanyaan 3



Pertanyaan survei ketiga yaitu saat WFH anda menyelesaikan tugas sesuai jadwal, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 3 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 68 responden atau 68% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 32 responden atau 32%. Selama WFH mayoritas karyawan tetap bisa menyelesaikan tugas tepat waktu bahkan karena adanya penghematan di waktu tempuh dari rumah ke kantor sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat, namun ada kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang harus perlu koordinasi dengan team, karena dalam berkoordinasi karyawan tidak bisa berdiskusi secara langsung tetapi harus meeting dengan menggunakan berbagai aplikasi seperti *zoom*, *google meet* maupun *whatsapp* dan ini tentunya tidak seleluasa ketika karyawan dapat berdiskusi dengan tatap muka secara langsung.

Meskipun demikian, segala kendala akan dengan sendirinya teratasi apalagi keadaan ini menjadikan karyawan mulai akrab dengan aplikasi online atau daring, walaupun sedikit harus belajar akan tetapi seiring waktu karyawan akan terbiasa dan mulai akrab dengan berbagai aplikasi online untuk mendukung kerja mereka selama di rumah.

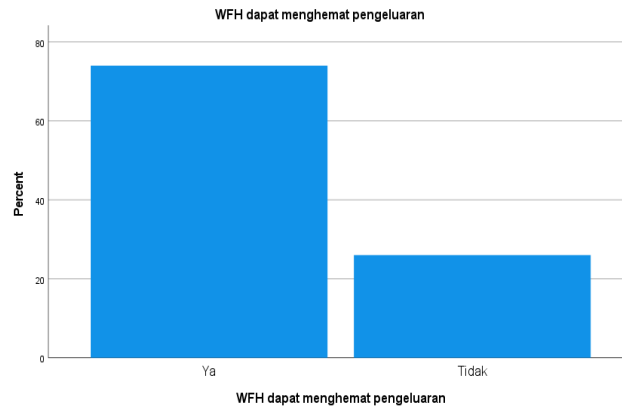
Bar Chart Pertanyaan 4



Pertanyaan survei keempat yaitu WFH tidak mengurangi intensitas kerja saya, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 4 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 74 responden atau 74% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 26 responden atau 26%. Dengan bekerja secara WFH perusahaan tentunya menerapkan beberapa peraturan baru bagi para karyawannya agar situasi dan kondisi selama bekerja tidak mengurangi intensitas bekerja bagi para karyawan, setiap karyawan diwajibkan membuat laporan harian yang berkaitan dengan tugas yang dikerjakan dalam satu hari tersebut sehingga walaupun bekerja dari rumah tidak mengurangi intensitas bagi para karyawan. Dikarenakan pandemi covid ini tentunya ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat seintens ketika bekerja normal contohnya adalah di bagian marketing yang biasa menawarkan barang maupun jasanya dapat secara langsung kepada para klien atau customer saat ini dikarenakan harus berjaga jarak maka hanya dapat menawarkan produk maupun jasanya secara online sehingga dirasa kurang maksimal.

Bekerja dari rumah jelas tidak sama dengan bekerja di lapangan, pergerakan yang terbatas, fasilitas juga terbatas tidak seperti fasilitas di kantor yang lengkap seperti printer, mesin fotocopy maupun fasilitas lain yang bisa mendukung kinerja optimal ketika bekerja.

Bar Chart Pertanyaan 5



Pertanyaan survei kelima yaitu WFH dapat menghemat pengeluaran, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 5 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 74 responden atau 74% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 26 responden atau 26%. Dengan bekerja dari rumah maka dapat menghemat beberapa pengeluaran seperti biaya transportasi dan konsumsi untuk makan siang. Dengan bekerja dari rumah otomatis kita tidak perlu keluar dari rumah sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya bensin, membayar tol, membayar ongkos angkutan umum dan bagi para karyawan yang tidak mendapatkan catering dari kantor maka dapat menghemat biaya makan siang, tetapi memang dengan adanya WFH ini ada biaya tambahan yang sebelumnya tidak ada yaitu biaya untuk kuota internet untuk keperluan mengirim laporan maupun *meeting* secara virtual.

Semua tentu selalu ada sisi positifnya meski kata positif ini tidak selalu bermakna sesuai dengan yang diharapkan, karena keadaan yang memaksa demikian dimana karyawan bisa sedikit berhemat dengan bekerja dari rumah ketimbang bekerja di kantor, meskipun jumlahnya tidak terlalu signifikan.

Bar Chart Pertanyaan 6



Pertanyaan survei keenam yaitu WFH membuat jenuh dalam bekerja, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 6 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 56 responden atau 56% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 44 responden atau 44%. Situasi dan kondisi ketika WFH tentunya akan sangat berbeda dengan ketika bekerja secara offline di kantor, dengan jangka waktu yang lama kita harus berdiam diri di rumah saja tentunya hal ini dapat menimbulkan rasa jenuh bagi para karyawan, terutama bagi karyawan yang memiliki mobilitas yang sangat tinggi ketika bekerja.

Kejenuhan memang dialami boleh jadi hampir setiap masyarakat selama masa pengetatan aktifitas sosial di luar rumah, artinya rasa jenuh ini tidak hanya dialami oleh mereka yang terbiasa bekerja di kantor atau terbiasa beraktifitas di luar rumah, sehingga setiap karyawan yang bekerja dari rumah harus bisa menjaga motivasi dan semangat mereka sendiri agar tugas-tugas dari kantor tidak terbengkalai.

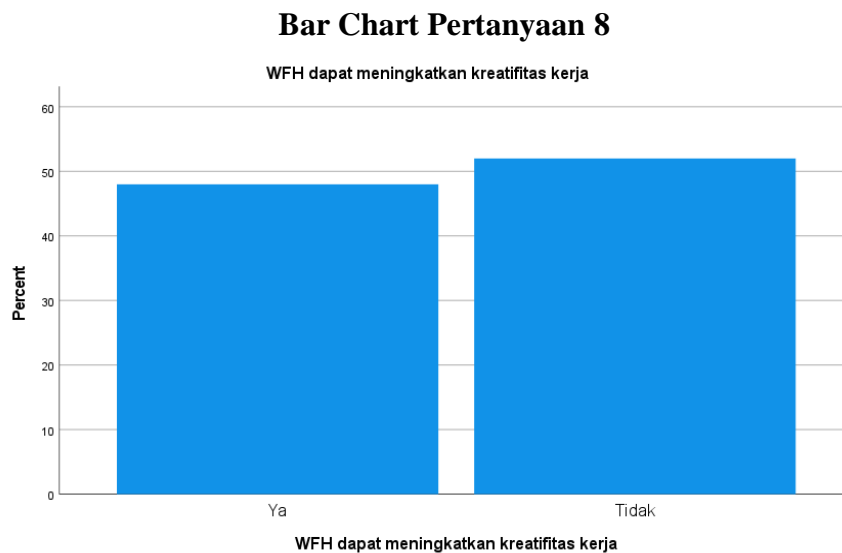
Bar Chart Pertanyaan 7



Pertanyaan survei ketujuh yaitu WFH dapat mengurangi tingkat stress dan tekanan kerja, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 7 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 53 responden atau 53% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 47 responden atau 47%. Bekerja secara WFH dengan jaringan internet yang stabil dan lingkungan rumah yang menunjang tentunya keadaan tersebut dapat mengurangi tingkat stress dan tekanan kerja para karyawan, karyawan dapat lebih santai dan dapat memilih tempat kerja yang nyaman sesuai dengan yang dikehendakinya tetapi apabila lingkungan sekitar maupun keluarga kurang kondusif serta tidak memiliki akses internet yang memadai maka dapat meningkatkan tingkat stres para karyawan karena bekerja secara WFH.

Sisi positif lain dengan bekerja dari rumah adalah menurunkan tekanan kerja dibanding pada saat bekerja di kantor. Hal ini lumrah meskipun persentasinya harus

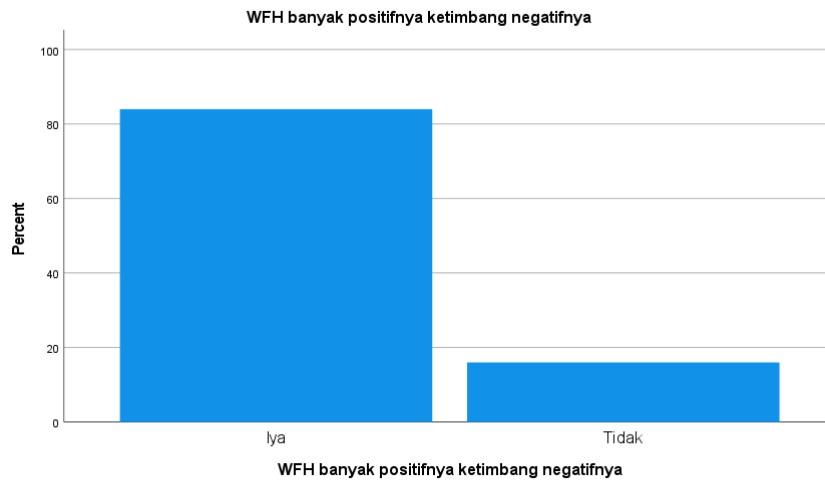
diteliti lagi berapa persen tingkat stress ketika bekerja di kantor daripada bekerja di rumah, namun dari survei terlihat bahwa bekerja dari rumah bisa sedikit menurunkan tekanan kerja.



Pertanyaan survey ke delapan yaitu WFH dapat meningkatkan kreatifitas kerja, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 8 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 52 responden atau 52% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 48 responden atau 48%. Dengan bekerja secara WFH karyawan dapat bekerja mana saja tidak harus dari rumah saja asalkan sesuai dengan protokol kesehatan, dengan lingkungan kerja yang baru beberapa karyawan dapat memperoleh ide-ide baru yang dapat menjadi suatu inovasi baru bagi perusahaan.

Bekerja dari rumah ibarat dua sisi mata uang, di satu sisi boleh jadi ada negatifnya seperti rasa jenuh, bekerja tidak optimal atau kendala teknis lainnya, namun di sisi lain dengan banyaknya waktu di rumah boleh jadi akan menumbuhkan berbagai ide dan kreatifitas baru, seperti bekerja sambil berwirausaha untuk mengisi waktu ataupun dengan bekerja dari rumah bisa semakin dekat hubungannya dengan keluarga, sehingga seorang ayah bisa memantau perkembangan anaknya, dimana hal demikian boleh jadi akan sulit di masa normal karena kesibukannya dalam bekerja di luar rumah.

Bar Chart Pertanyaan 9



Pertanyaan survei ke sembilan yaitu WFH banyak positifnya ketimbang negatifnya, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 9 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 84 responden atau 84% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 16 responden atau 16%. Tentunya karena pandemik saat ini akan lebih besar risikonya apabila karyawan bekerja secara offline di kantor. Sehingga mayoritas dari para karyawan lebih menghendaki apabila dapat bekerja secara WFH karena kesehatan dan keselamatan dari para pekerja dan keluarganya menjadi prioritas utama saat ini tentunya dengan tidak mengesampingkan tanggung jawab pekerjaan terhadap perusahaan.

Di masa pandemi ini menjaga Kesehatan menjadi hal yang paling utama mengingat pandemi yang belum diketahui kapan berakhirnya. Sehingga jalan satu-satunya adalah dengan tetap berada di rumah sambil mengerjakan tugas-tugas kantor

Bar Chart Pertanyaan 10



Pertanyaan survei ke sepuluh yaitu WFH tidak menurunkan motivasi kerja saya, sebagaimana yang bisa dilihat di Bar Chart 10 hasilnya mayoritas menjawab iya dengan jumlah 71 responden atau 71% sedangkan yang menjawab tidak berjumlah 29 responden atau 29%. Setelah satu tahun ini terjadi pandemi covid 19 mayoritas tidak menurunkan motivasi kerja para karyawan kebalikannya karyawan lebih termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya karena secara global pandemi ini menyebabkan banyaknya perusahaan yang tumbang hingga harus memutus hubungan kerja dengan para karyawannya, belajar dari perusahaan-perusahaan yang tidak dapat bertahan di masa pandemi ini para karyawan justru lebih termotivasi lagi dalam bekerja mereka lebih bersemangat lagi dalam mencurahkan semua pemikiran dan tenaganya demi keberlangsungan perusahaan saat ini.

Keadaan pandemi sejatinya memang tidak harus mengurangi semangat untuk tetap beraktifitas meski dengan berbagai kendala. Karena bekerja merupakan aktifitas yang didambakan banyak orang, selain bisa mendapatkan upah juga dengan bekerja bisa menghilangkan kejenuhan.

KESIMPULAN

Bekerja dari rumah atau *Work From Home* tentu memiliki banyak kendala dan tantangan sendiri bagi para karyawan yang terbiasa bekerja di kantor. Tantangan seperti jaringan internet, laptop dan hal-hal yang tidak dimengerti mengenai masalah menjadi sesuatu yang harus ditangani oleh karyawan sendiri. Belum lagi rasa jenuh karena hampir selama pandemi ini mayoritas bekerja dari rumah. Namun bila dilihat dari sisi lain, *work from home* merupakan jalan terbaik untuk saat ini di masa pandemi ini. Hasilnya mayoritas menjawab bahwa motivasi mereka bekerja dari rumah tidak terganggu secara signifikan meskipun kendala tetap ada.

Saran dari penulis, penelitian dengan tema yang hampir sama bisa dielaborasi lagi dengan tambahan variabel lain seperti hal-hal teknis karena umumnya bekerja dari rumah banyak menggunakan perangkat komputer atau laptop serta membutuhkan dukungan jaringan internet yang memadai, sehingga keefektifitas bekerja dari rumah bisa terlihat tidak hanya dari sisi motivasi akan tetapi dari sisi teknis yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Christian, Solikhah, Susita, D., & Martono, S. (2020). How to Maintain Employee Motivation Amid The Covid-19 Virus Pandemic. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII(Issue 4), 78–86. <https://doi.org/10.35808/ijeba/570>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Istilah telecommuting (bekerja jarak jauh) dan working from home/WFH (bekerja dari*

- rumah) dipergunakan bergantian dengan arti yang sama hanya berbeda konteks.*
I. (2020). 1–27.
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), 57–65.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Personnel, S., To, M., Work, C., During, P., & Covid, T. H. E. (2020). *EXPECTANCY AND SALES PERSONNEL MOTIVATION TO*. 385–400.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Udin, A. et al. (2020). Covid-19 & Work From Home. In *Desanta Muliavisitama*.
- 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>
- WD Tuti, R. (2020). Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kesejahteraan Driver Transportasi Online di Indonesia. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 73–85. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i1.890>
- 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.