

**PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI  
SOSIAL SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*  
PADA PT. CEMERLANG INDO PANGAN**

Oleh : Reni Zulia Yahya<sup>1</sup>, Netty Laura<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work from home* dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sosial sebagai variabel moderasi pada PT. Cemerlang Indo Pangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Cemerlang Indo Pangan dengan total 175 karyawan. Sampel yang diperoleh sebanyak 122 responden. Data yang diperoleh dianalisis terlebih dahulu menggunakan alat uji statistik *PLS (Partial Least Square)* melalui aplikasi *Smart-PLS*.

Berdasarkan uji statistik, hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. *Work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Motivasi sosial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Moderasi Motivasi sosial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel *work from home* terhadap produktivitas kerja. Moderasi Motivasi sosial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja .

**Kata kunci:** Produktivitas kerja, *work from home*, *work life balance*, motivasi sosial.

---

<sup>1</sup> Dosen FEB Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, email: renny.zulia@yahoo.com

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, email: netty.simbolon@uta45jakarta.ac.id

## I. PENDAHULUAN

Dampak yang diberikan oleh covid-19 tidak hanya mempengaruhi sektor kesehatan saja, melainkan hampir semua sektor merasakan imbasnya, tak terkecuali sektor industri. Sebagai contoh di Ibu Kota DKI Jakarta, banyak sektor industri yang terpuruk akibat wabah ini. Pertumbuhan jumlah kasus terkonfirmasi yang cukup tinggi setiap harinya membuat pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan guna menekan tingkat penyebaran covid-19, salah satunya adalah dengan membatasi kegiatan-kegiatan di luar rumah seperti bekerja, beribadah dan belajar dan menghimbau agar masyarakat melakukan kegiatan tersebut dari rumah saja. Persaingan bisnis dalam sektor industri parfum memang bergantung pada permintaan pasar yaitu dari pengusaha laundry sendiri. Dalam situasi seperti sekarang ini, perusahaan harus berfikir keras untuk menjaga kualitas dan kuantitas produk mereka agar dapat bersaing di tengah pandemi covid-19. Disisi lain perusahaan juga harus menerapkan sistem WFH sebagai bentuk penerapan dari kebijakan pemerintah untuk mengurangi kegiatan diluar rumah. Selama melaksanakan sistem WFH, perusahaan harus mencari cara agar pekerjaan-pekerjaan dapat terselaikan dengan baik dengan hasil produk yang baik pula. Salah satu cara perusahaan dalam mengatasi masalah ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bekerja secara optimal.

Menurut (Aprilyanti, 2017) banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik faktor yang berhubungan langsung dengan kondisi karyawan maupun kebijakan perusahaan. dalam penelitian ini difokuskan pada kebijakan perusahaan yang menerapkan sistem Work From Home dan Work Life Balance serta kondisi karyawan seperti motivasi sosial atau dorongan dari dalam diri individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Prabawa & Supartha, 2017) menyatakan bahwa Produktivitas karyawan menjadi lebih efisien jika menerima pelatihan yang efektif. Dengan melakukan pelatihan kerja yang baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja di PT. Cemerlang Indo Pangan (CIP) dari sebelum pandemi covid-19 pada bulan Januari s/d Desember tahun 2019 dan sesudah pandemi covid-19 pada bulan Januari s/d Desember tahun 2020 dapat dilihat pada tabel I di bawah ini:

**Tabel 1: Produktivitas kerja PT. CIP**

Bulan	Target (Pcs)	Total Hasil (Pcs)		Hasil Presentase	
		Th. 2019	Th. 2020	Th. 2019	Th. 2020
<b>Januari</b>	5000	5350	5300	107%	106%
<b>Februari</b>	5000	5325	5275	106,5%	105,5%
<b>Maret</b>	5000	5250	5300	105%	106%
<b>April</b>	5000	5275	5115	105,5%	102,3%
<b>Mei</b>	5000	5315	5000	106,3%	100%
<b>Juni</b>	5000	5200	4875	104%	97,5%
<b>Juli</b>	5000	5315	4915	106,3%	98,3%
<b>Agustus</b>	5000	5250	4875	105%	97,5%
<b>September</b>	5000	5220	4750	104,4%	95%
<b>Oktober</b>	5000	5235	5200	104,7%	104%
<b>November</b>	5000	5290	4800	105,8%	96%
<b>Desember</b>	5000	5250	4765	105%	95%

sumber : ( PPIC ) PT. Cemerlang Indo Pangan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut mengalami penurunan hasil produksi yang signifikan terhitung mulai dari bulan Juni 2020 hingga September 2020 dan mengalami peningkatan pada bulan Oktober 2020 kemudian turun kembali pada bulan November dan Desember 2020. Sedangkan selama tahun 2019 tingkat produktivitas tetap melebihi target yaitu lebih dari 5000 pcs. Hal ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. CIP tidak optimal selama pandemi covid-19.

## II. KAJIAN PUSTAKA

Sistem WFH diyakini merupakan langkah yang tepat bagi perusahaan untuk mengikuti peraturan pemerintah yakni dengan melakukan sistem kerja shift pada karyawannya sehingga jam kerja menjadi berkurang dibanding sebelum pandemi. (Supit, et.all, 2017) menyatakan bahwa sejak diterapkannya sistem WFH, banyak karyawan yang menyambut dengan antusias kebijakan ini, karena karyawan dapat secara *full-time* berada di rumah untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Namun dengan sistem WFH banyak karyawan yang akhirnya mengeluh dikarenakan jam kerja yang tidak jelas sehingga kehidupan diluar pekerjaannya menjadi terganggu. Hal ini dapat mengakibatkan turunnya kepuasan karyawan sehingga produktivitas kerja dapat terganggu. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Menurut (Timsal & Awais, 2016) perusahaan yang mendukung WFH mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, banyak perusahaan yang menerapkan program *work life balance* bagi karyawannya. Perusahaan

menyadari bahwa WLB merupakan program yang penting karena karyawan tidak hanya memiliki peran dalam pekerjaan saja melainkan karyawan juga memiliki peran dan masalah di luar pekerjaannya. Bloom et al. (dalam Helena et.al., 2020) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di rumah menimbulkan dua masalah utama yaitu produktivitas dan profitabilitas serta memburuknya keseimbangan kehidupan kerja (work life balance). Hubungan antara produktivitas dengan WLB adalah pekerja dihadapkan dengan benturan antara pekerjaan dengan keluarga sehingga pekerja diharuskan melakukan dua tanggung jawab secara bersamaan. menurut (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019) seseorang yang memiliki WLB yang baik adalah karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi. (Rondonuwu et. all, 2018) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. hal ini berarti berarti bahwa semakin tinggi WLB maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Selain WLB hal penting lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi sosial. Dalam menghasilkan SDM yang kompeten dan profesional, karyawan perlu mendapatkan dukungan faktor seperti komitmen perusahaan, gaya kepemimpinan dan kemampuan dari karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kemampuannya karyawan membutuhkan motivasi sosial sebagai pendorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi sosial sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Ramadhani, 2017). Menurut (Laksmiari, 2019) menyatakan bahwa jika motivasi karyawan tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan dengan maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur dan mengendalikan sumber daya manusia yang dimilikinya. MSDM berfokus pada kegiatan rekrutmen SDM, pengelolaan dan pengarahan SDM agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

## **Pengertian Produktifitas**

Produktivitas adalah tingkat efisiensi suatu ekonomi dalam menggunakan modal, manusia dan teknologinya untuk menghasilkan output (Cusolito & Maloney, 2018). Menurut Sutrisno, (2017) Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja. Menurut (Simarmata, 2020) Produktivitas memiliki 2 dimensi yaitu efektivitas yang menunjuk apa yang dapat diraih pada kerja maksimal yaitu pencapaian target berdasarkan waktu, kualitas dan kuantitas, kemudian efisiensi, dimana efisiensi terkait dengan upaya untuk membandingkan realisasi penggunaan input dengan inputnya atau bagaimana pekerjaan dilakukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

## **Pegertian *Work From Home* dan *Work Life Balance***

*Work from home* adalah istilah untuk bekerja dari rumah, lebih tepatnya merupakan karyawan yang melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor menjadi pekerjaan yang dilakukan dari rumah. sehingga pekerja tidak diharuskan datang ke kantor dan bertemu dengan sesama pekerja lainnya. Menurut DeRossette, (2016) bekerja jarak jauh dalam sebuah organisasi dilakukan sebagai cara bekerja yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi. Sedangkan menurut Mustajab, (2020) WFH adalah perubahan yang terjadi pada suatu organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan melarang karyawannya bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, dan menghimbau agar karyawannya bekerja di rumah. Menurut (Simarmata, 2020) menyatakan bahwa perusahaan yang mendukung sistem WFH mengklaim bahwa sistem ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Indikator untuk mengukur *work from home* (Mustajab et.all, 2016) yaitu lingkungan kerja yang fleksibel, gangguan stress, kedekatan dengan keluarga, waktu perjalanan, kesehatan dan keseimbangan kerja, kreativitas dan produktivitas tinggi, memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Akinyele et.all, (2016) menyatakan bahwa *work life balance* adalah suatu konsep yang mendukung upaya karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan aspek penting lainnya dalam kehidupan mereka. WLB adalah upaya yang dilakukan dalam menyediakan waktu untuk keluarga, teman, komunitas, spiritualitas, dan aktifitas pribadi lainnya. Menurut Pambudi, (2020) WLB adalah tantangan untuk mencapai sebuah keseimbangan hidup dalam menjalankan tanggung jawabnya pada pekerjaan maupun tanggung jawab pada keluarga. (Hafid & Prasetio, 2017) menyatakan bahwa WLB dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial dan faktor lainnya (contoh usia, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman dan lain-lain).

Menurut (Priansa, 2016) program WLB yang dikelola dengan baik akan memberikan manfaat dan dampak yang positif, seperti menarik perhatian lebih banyak calon pegawai baru, mengurangi turn over, meningkatkan kinerja dan lainnya.

Konsep WLB menegaskan bahwa kehidupan individu diluar pekerjaan sama pentingnya dengan kehidupan kerja individu tersebut. Hal ini berarti waktu yang dihabiskan oleh individu untuk bekerja harus diimbangi dengan melakukan hal-hal seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, teman, melakukan hobi dan lain-lain. Indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* menurut Rondonuwu et. all, (2018) yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Ansyari & Kasmir, (2018) motivasi merupakan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. Menurut Utami, (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sedangkan menurut McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Konsep motivasi tersebut biasa dikenal dengan “Social Motives Theory”. McClelland mendefinisikan terdapat tiga jenis motivasi sosial, yaitu: 1) Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri individu. Kebutuhan ini, biasanya berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan perilaku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. 2) Kebutuhan Kekuasaan (Need for Power) merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. 3) Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation) merupakan kebutuhan akan kehangatan atau sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan perilaku individu untuk menjalankan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Menurut Gerungan motif sosial atau bisa disebut juga sebagai motif sosiogenetis adalah motif-motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif sosiogenetis tidak berkembang dengan sendirinya melainkan berdasarkan interaksi sosial dengan orang-orang. Teevan dan Smith menggolongkan motif sosial menjadi 3 yaitu : motif berprestasi, motif berafiliasi, dan motif berkuasa (Farhani, 2016). Adapun faktor pembentuk motivasi menurut Doni terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari umur, pengalaman berusahatani, pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendapatan usahatani. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari Lingkungan sosial dan lingkungan ekonomi.

Motivasi sosial merupakan indikasi dari motivasi intrinsik yaitu suatu motivasi yang muncul dari diri individu, tercermin dalam motivasi prestasi (nAch), motivasi afiliasi (nAff, persahabatan) dan motivasi kekuasaan (nPow) (Subandowo, 2016). Menurut (Breugst et.all, 2019) Teori Motivasi sosial menunjukkan bahwa individu terlibat pada perilaku timbal balik didalam sebuah tim. Hal ini berarti, dengan melalui perbandingan sosial, anggota tim akan saling memotivasi dan menginspirasi satu sama lainnya. Perbandingan sosial yang dimaksud ialah individu akan lebih mengamati upaya rekan satu tim dan menggunakan pengamatan ini sebagai indikator seberapa banyak upaya yang harus mereka lakukan. Motivasi sosial biasanya memiliki keterkaitan dengan seseorang yang ingin eksistensi dan prestasi yang didapatkannya dapat diakui oleh lingkungan sekitar.

Dalam penelitian ini motivasi sosial mengandung pengertian dari motivasi akan berprestasi, motivasi akan persahabatan dan motivasi akan kekuasaan dengan pendekatan McClelland. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi sosial menurut (R. Saputra & Kustina, 2019) yaitu mengungguli orang lain, bergaul dengan orang lain, senang bekerja sama dengan orang lain, menyukai situasi kompetitif dan berorientasi status, memiliki ide untuk memenangkan kompetisi.

### **Hipotesis Penelitian**

Menurut Mustajab, (2020) WFH adalah perubahan yang terjadi pada suatu organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan melarang karyawannya bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, dan menghimbau agar karyawannya bekerja di rumah. Menurut Ashal, (2020) WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wilson, 2021) menemukan bahwa WFH memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. (Nasution & Rosanti, 2020) menemukan bahwa WFH memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Narpati et. all., 2021) menemukan bahwa WFH memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H1:** WFH berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Pambudi, (2020) *Work life balance* (WLB) adalah tantangan untuk mencapai sebuah keseimbangan hidup dalam menjalankan tanggung jawabnya pada pekerjaan maupun tanggung jawab pada keluarga. WLB dapat dimiliki oleh seseorang saat dirinya sudah memiliki perasaan puas akan waktu dan energi untuk melakukan semua aspek penting dalam kehidupannya. Artinya, dibutuhkan keterampilan yang baik dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga agar seseorang dapat memiliki kehidupan yang seimbang. Apabila seseorang telah memiliki WLB, maka kemampuan dirinya juga akan terus terlatih. Tentunya, WLB akan memberikan dampak kesehatan, kesejahteraan, kesenangan,

dan pertumbuhan diri yang lebih baik sehingga dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi, (2016) WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (J. Saputra & Et.all, 2019) WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Akinyele et al., 2016) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan. (Maslichah & Hidayat, 2017) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H2:** WLB berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Vesperalis & RM, 2017) Motivasi sosial adalah dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan bertujuan memperoleh nilai sosial, mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari lingkungannya tempat individu tersebut berada. Motivasi sosial memiliki keterkaitan dengan seseorang yang ingin eksistensi dan prestasi yang didapaknya dapat diakui oleh lingkungannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anjelia, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut, dengan demikian maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Herawati, 2017) menemukan bahwa motivasi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. (Idzhar & Mansyur, 2016) juga menemukan bahwa motivasi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hutabarat, 2016) menemukan bahwa motivasi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H3:** Motivasi sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi sosial adalah sebuah dorongan yang muncul secara naluriah dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dalam sistem WFH, motivasi yang tinggi sangat diperlukan agar karyawan dapat tetap fokus dan konsisten dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dari rumah. Hal ini tentunya akan menimbulkan rasa semangat dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat tercapai dan kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan juga terpenuhi saat menjalankan sistem WFH. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pristiyono et.all., (2020) menyatakan bahwa WFH tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. (Purwanto, 2020) menemukan bahwa WFH memiliki pengaruh tidak positif terhadap motivasi. Menurut ( Salain, et.all, 2020) menemukan bahwa WFH dapat menurunkan tingkat motivasi karyawan. Menurut (N. Saputra, et.all, 2020) menemukan bahwa

WFH dipengaruhi secara langsung oleh motivasi. (Rupietta & Beckmann, 2018) menemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap WFH.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H4:** Motivasi sosial mampu memoderasi WFH terhadap Produktivitas kerja

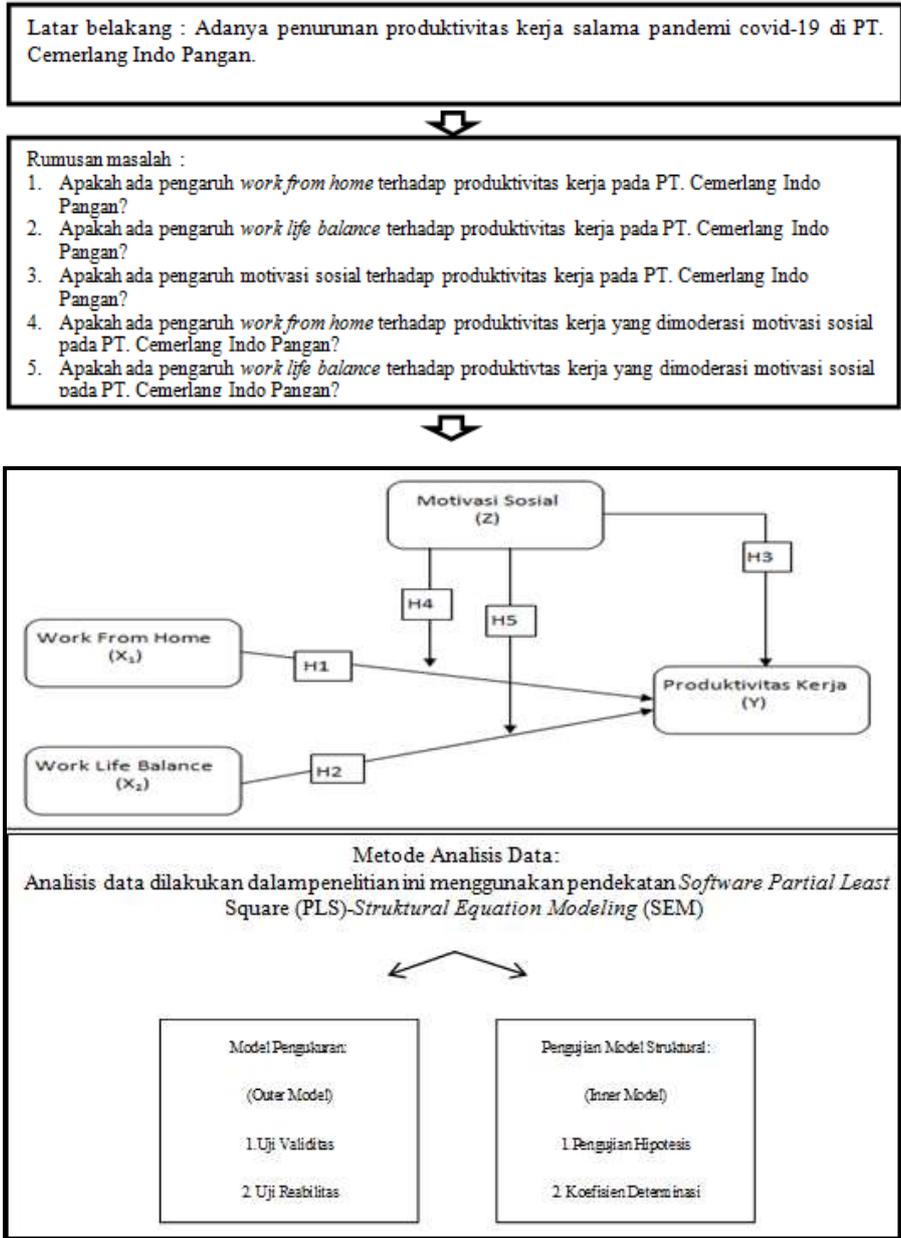
Menurut Nugraheni, (2020) Motivasi merupakan proses dalam mencapai tujuan dan sasaran yang mencakup tiga model, yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Namun, pada dasarnya motivasi hadir dalam upaya dalam mencapai tujuannya. Motivasi sosial sangat diperlukan dalam WLB, hal ini dikarenakan dengan memiliki motivasi sosial yang baik maka WLB juga akan terpenuhi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2020) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. (Khalid & Rathore, 2018) menemukan bahwa motivasi mempengaruhi WLB. (Larasati, et.all, 2019) menyebutkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Menurut (Tamunomiebi & Oyibo, 2020) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi WLB secara positif.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

**H5:** Motivasi sosial mampu memoderasi WFH terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hipotesis di atas maka terbentuklah model empiris sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



### III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap PT. Cemerlang Indo Pangan yang berjumlah 175 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka dengan rumus *Slovin* sampel yang digunakan berjumlah :

$$n = \frac{175}{1 + (175) \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 0,4375}$$

$$n = \frac{175}{1,4375}$$

$n = 121,73913$  di bulatkan menjadi 122 responden

Pengujian data yang dilakukan melalui dua tahap, tahap pertama adalah outer model (uji validitas dan realibilitas), dan tahap kedua adalah inner model (uji signifikansi atau pengujian hipotesis). Adapun pengolahan data menggunakan *software SmartPLS*

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai indikator *loading factor* harus lebih besar atau sama dengan 0,5. Jika *loading factor* kurang dari 0,5 maka pertanyaan akan dihapus. Berikut output *factor loading* dari Smart PLS.

**Tabel 2 Outer Loadings Produktivitas Kerja**

Pertanyaan	Nilai	Keterangan
YP1	0,822	Valid
YP2	0,777	Valid
YP3	0,744	Valid
YP4	0,844	Valid
YP5	0,832	Valid
YP6	0,809	Valid

**Tabel 3. Outer Loadings Work From Home**

Pertanyaan	Nilai	Keterangan
X1P1	0,783	Valid
X1P2	0,791	Valid
X1P3	0,828	Valid
X1P4	0,764	Valid
X1P5	0,860	Valid
X1P6	0,783	Valid
X1P7	0,837	Valid

**Tabel 4. Outer Loadings Work Life Balance**

Pertanyaan	Nilai	Keterangan
X2P1	0,872	Valid
X2P2	0,887	Valid
X2P3	0,872	Valid
X2P4	0,874	Valid
X2P5	0,799	Valid
X2P6	0,846	Valid

**Tabel 5. Outer Loadings Motivasi Sosial**

Pertanyaan	Nilai	Keterangan
ZP1	0,808	Valid
ZP2	0,863	Valid
ZP3	0,863	Valid
ZP4	0,796	Valid
ZP5	0,737	Valid

*Sumber: Hasil olah data dengan Smart PLS ( 2021 )*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua nilai indikator *loading factor* untuk semua variabel dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Composite Reliability* >0,7, *Cronbach's Alpha* >0,6 dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0,5.

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

#### **Tabel 6 Composite Reliability dan Cornbach's Alfa**

Variabel	Cronbach's Alfa	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Produktivitas Kerja	0,891	0,917	0,649
<i>Work From Home</i>	0,911	0,929	0,651
<i>Work Life Balance</i>	0,929	0,944	0,738
Motivasi Sosial	0,873	0,908	0,664

Sumber : Hasil olah data dengan Smart PLS ( 2021 )

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel lulus uji Reabilitas.

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh (signifikan) atau tidak ada pengaruh (non signifikan) antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk melakukan uji hipotesis antar variabel penelitian dapat dilihat dari nilai *Pvalue* dan *Tstatistic*. Dapat dinilai signifikan jika *Tstatistics* bernilai lebih dari 1,96 dan cara yang lain adalah melihat *Pvalue* kurang dari 0,05 seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7 Uji Hipotesis**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
<i>Work From Home</i> - >Produktivitas Kerja	0,323	0,326	0,087	3,721	0,000
<i>Work Life Balance</i> - >Produktivitas Kerja	0,405	0,408	0,110	3,665	0,000
Motivasi Sosial - >Produktivitas Kerja	0,220	0,215	0,109	2,017	0,044
<i>Work From Home</i> dimoderasi Motivasi Sosial - >Produktivitas Kerja	-0,066	-0,071	0,077	0,855	0,393
<i>Work Life Balance</i> dimoderasi Motivasi Sosial - >Produktivitas Kerja	0,050	0,056	0,072	0,699	0,485

Sumber : Hasil olah data dengan Smart PLS ( 2021 )

Data dapat diterima jika T-Stat >1,96 dan dinyatakan signifikan jika *P-Value* <0,05. Pengaruh positif atau negatif antar variabel dapat dilihat dari nilai *original sampel*. Jika nilai original sampel positif maka pengaruh antar variabel berpengaruh positif begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uji hipotesis pertama ditunjukkan nilai untuk variabel *Work From Home* (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah *T-Statistics* sebesar

3,721 dan *P-Value* sebesar 0,000. Berarti nilai *Tstatistics* >1,96 dan nilai *Pvalue* < 0,05. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa *Work From Home* dapat menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan efisien sehingga dapat mempengaruhi dan memberikan korelasi yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan uji hipotesis pertama ditunjukkan nilai untuk variabel *Work Life Balance* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah *Tstatistics* sebesar 3,665 dan nilai *Pvalue* sebesar 0,000. Berarti nilai *Tstatistics* < 1,96 dan nilai *P-Value* > 0,05. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Dalam penelitian ini, dibuktikan bahwa WLB dapat meningkatkan Produktivitas Kerja, karena dengan adanya sistem WLB yang baik karyawan dapat memisahkan antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga dapat menekan stress yang diterima ketika bekerja dengan melakukan aktivitas yang disukai agar dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis pertama ditunjukkan nilai untuk variabel Motivasi Sosial ( $Z$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah *Tstatistics* sebesar 2,017 dan nilai *Pvalue* sebesar 0,044. Berarti nilai *T-Statistics* < 1,96 dan nilai *P-Value* > 0,05. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi sosial di PT. CIP juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena dalam persaingan (kompetisi) antar karyawan sangat efektif di gunakan oleh perusahaan manufaktur sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis pertama ditunjukkan nilai untuk Motivasi Sosial ( $Z$ ) sebagai pemoderasi hubungan *Work From Home* ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah *T-Statistics* sebesar 0,855 dan nilai *P-Value* sebesar 0,393. Berarti nilai *T-Statistics* <1,96 dan nilai *P-Value* >0,05. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh moderasi motivasi sosial pada WFH terhadap produktivitas kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  ditolak. Dari beberapa penelitian yang ada, sistem WFH dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada PT.CIP dimana karyawan tidak mendapatkan "ekstra" motivasi sosial selama WFH yaitu karyawan tidak mendapatkan uang lembur, tidak dapat bertemu dan bersaing dengan sesama pekerja. Hal ini tentunya akan mengakibatkan semangat kerja karyawan berkurang sehingga tidak dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uji hipotesis pertama ditunjukkan nilai untuk Motivasi Sosial ( $Z$ ) sebagai pemoderasi hubungan *Work Life Balance* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah *T-Statistics* sebesar 0,699 dan nilai *P-Value* sebesar 0,485.

Berarti nilai *T-Statistics* <1,96 dan nilai *P-Value* >0,05. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh moderasi motivasi sosial pada WLB terhadap produktivitas kerja adalah positif dan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  ditolak. Selama sistem WFH, karyawan mengalami penurunan WLB sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi sosial dimana yang awalnya karyawan dapat bertemu dan bersaing dengan sesama pekerja selama bekerja di kantor menjadi motivasi dalam bekerja kemudian diganti dengan sistem WFH yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dari rumah sangat mempengaruhi kondisi keseimbangan hidup karyawan sendiri. Hal ini mengakibatkan faktor motivasi sosial yang awalnya berpengaruh WLB menjadi kehilangan esensinya sehingga motivasi sosial tidak memperkuat pengaruh WLB terhadap produktivitas kerja.

## V. KESIMPULAN

Pada hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work from home* terhadap produktivitas kerja. Sistem kerja *work from home* di PT. CIP dinilai efektif terhadap produktivitas kerja. Sistem *work from home* yang dilakukan secara bergantian terhadap karyawan dianggap menjadi kunci dalam menjaga produktivitas perusahaan agar tetap menghasilkan output yang diharapkan. Pada hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap produktivitas kerja. *Work life balance* dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini tepat diterapkan pada PT. Cemerlang Indo Pangan bersamaan dengan sistem *work from home*. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi sosial terhadap produktivitas kerja. Motivasi Sosial pada PT. CIP dapat berupa persaingan (kompetisi) antar karyawan sehingga dinilai efektif di gunakan oleh perusahaan manufaktur. Pada hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *work from home* terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi motivasi sosial. Dengan ini motivasi sosial memperlemah pengaruh *work from home* terhadap produktivitas kerja. Pada hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara *work life balance* terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi motivasi sosial. Dengan ini motivasi sosial memperlemah pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja.

Saran yang diajukan peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu pada variabel *work from home* indikator terkecil adalah perasaan nyaman saat bekerja dari rumah. Hal ini bisa diakibatkan oleh media kerja yang digunakan dan jaringan internet saat WFH. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan fasilitas terhadap karyawan yang menjalankan sistem WFH seperti laptop, dan jaringan internet berupa pulsa, paket data, atau wi-

Fi modem untuk menunjang aktivitas selama bekerja dirumah, sehingga aktivitas karyawan saat WFH tidak terganggu. Pada variabel produktivitas kerja indikator terkecil ialah “saya akan selalu giat dan rajin bekerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan”. Dengan pernyataan ini tentunya akan menghambat produktivitas perusahaan. Dengan demikian, hendaknya karyawan diharapkan bersikap profesional dalam bekerja, yaitu dengan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja dengan rajin. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas lain di luar penelitian ini, agar hasil yang didapatkan bisa lebih akurat.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya membahas *work from home* dan *work life balance* sebagai variabel bebas, masih ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner, sehingga dapat diperkirakan penilaian hanya dari persepsi karyawan PT. Cemerlang Indo Pangan saja, keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti belum terlalu banyak sehingga menjadi penghambat dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Anjelia, V. dan R. S. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator Pada Bank Nagari Di Kantor Pusat Di Sumatera Barat. 2(62), 124–134.
- Annamaria Rondonuwu et. all. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Ansyari, D. dan, & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Viii(2)*, 263–274.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- 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. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>

- Aziti, T. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. Retrieved March 30, 2021, from <http://jurnal.unnur.ac.id/> website: <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/manners/article/viewFile/278/265>
- Breugst et.all. (2019). *When is Effort Contagious in New Venture Management Teams? Understanding the Contingencies of Social Motivation Theory*. <https://doi.org/10.1111/joms.12546>
- DeRossette, Z. G. (2016). *Variation in Job Performance Among Telecommuters*. (May).
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Faeni et.all. (2021). *Analisis Pengaruh Social Distancing , Work from Home dan Aplikasi Video Call terhadap Produktivitas Organisasi : Studi Kasus pada Permukiman di DKI Jakarta ( The Effect of Social Distancing , Work from Home and Video Call Applications on Organizational P. 2(1), 11–18*.
- Farhani, A. (2016). *Farmer's Social-Economic Motivation to Convert the Job from Agricultural Sector to Mebeler Industry in Serenan Village Juwiring Distirict Klaten*. 1–101. Retrieved from [eprint.uns.ac.id](http://eprint.uns.ac.id)
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- 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>
- Glass, J. L., & Noonan, M. C. (2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989-2008. *Social Forces*, 95(1), 217–250. <https://doi.org/10.1093/sf/sow034>
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention ( Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta ). *SMART – Study & Management Research, XIV(3), 52–61*.
- Helena et.all. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 7(2), 247–258*.
- Herawati. (2017). *Pengaruh Motivasi Sosial Dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Ukm Provins! Sulawesi Barat. Ii(2)*.
- Hutabarat, E. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi, 2(2)*. Retrieved from <http://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33>
- Ichsanti. (2017).  $\sqrt$  Pengertian Variabel Independen, Dependen, Moderating, serta Intervening [Lengkap].

- Idzhar, A., & Mansyur, A. (2016). Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 39–49.
- Ishaya, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191>
- Khalid, A., & Rathore, K. (2018). Mediating Effect of Work-Life Balance on Work Motivation of Post-Graduate Trainee Doctors in Public Sector Hospitals: Evidence From Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 56(1), 93–119. Retrieved from [http://ezproxy.nottingham.ac.uk/login?url=https://search.proquest.com/docview/2125617421?accountid=8018%0Ahttp://sfx.nottingham.ac.uk/sfx\\_local/?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aibss&atitle=MEDIATI](http://ezproxy.nottingham.ac.uk/login?url=https://search.proquest.com/docview/2125617421?accountid=8018%0Ahttp://sfx.nottingham.ac.uk/sfx_local/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aibss&atitle=MEDIATI)
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. In *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* (Vol. 11).
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>
- Martinez-Amador, J. (2016). Remote and On-site Knowledge Worker Productivity and Engagement: A Comparative Study of the Effect of Virtual Intensity and Work Location Preference. *ProQuest Dissertations and Theses*, 275. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2441294845?accountid=17242>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

- Mustajab, et. all. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Mustajab et.all. (2016). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity Duta. *The International Journal Of Applied Business*, 53(9), 1689–1699.
- Narpati et. all. (2021). *Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home ( WFH ) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi*. 4(1), 121–133.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Nugraheni, R. (2020). Dampak Work From Home Terhadap Motivasi Pekerja: Solusi atau Hambatan? Retrieved March 28, 2021, from <https://yoursay.suara.com/news/2020/06/24/144004/dampak-work-from-home-terhadap-motivasi-pekerja-solusi-atau-hambatan?page=all>
- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas. *Universitas Pertamina*.
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Pristiyono, 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.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Putra Salain, P. P., Putra Adiyadnya, M. S., & Eka Rismawan, P. A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumn Di Wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.181>
- Ramadhani, H. S. (2017). Hetti Sari Ramadhani. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 6(2), 66–74.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27535>
- Rupietta, K., & Beckmann, M. (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>

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, J., & Et.all. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas X*. 1–15.
- Saputra, N., Hayat, H., & Aisyah, H. (2020). *Menelaah Efektivitas Bekerja-dari-Rumah : Pengalaman Indonesia Mendadak Menelaah Efektivitas Bekerja-Dari-Rumah : Pengalaman Indonesia Mendadak Virtual Work*. (December).
- Saputra, R., & Kustina, K. T. (2019). Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Penilai Ditinjau Dari Motivasi Sosial, Motivasi Karir Dan Motivasi Ekonomi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 73. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2146>
- Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.260>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Subandowo, M. (2016). terhadap Perilaku Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 16, 149–161.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Supit, C., Pelleng, F., & Kalangi, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Â Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.35797/jab.5.1.2017.15012>.
- Sutrisno, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 243). p. 243.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12–15. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027>
- Utami, E. B. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*.

- Vesperalis, A. A. A. D., & RM, K. M. (2017). Pengaruh Motivasi Pada Minat Sarjana Akuntansi Universitas Udayana Untuk Mengikuti Ppak. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 1691–1718.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wilson, J. (2021). *Impact of Work from Home Policies on Workplace Productivity and Employee Sentiments During the COVID-19 Pandemic*.
- Yuvalianda. (2019). Uji Hipotesis dan Penggunaannya Dalam Penelitian | Blog Yuva.