



EVALUASI *WORK FROM HOME* (WFH) DENGAN PENDEKATAN *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* (STUDI KASUS PADA MAHASISWA-KARYAWAN DI AREA TANGERANG RAYA)

Ayundasari Dyana¹, Ikmauldi Nurazizah², Rahadyan Tajuddien^{3*}

^{1,2}Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ³Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

*Email: dosen01633@unpam.ac.id

ABSTRAK

Di masa pandemi Covid-19, tidak bisa dipungkiri banyak perusahaan yang menerapkan *Work From Home* (WFH). Bagi mahasiswa yang juga bekerja, WFH menjadi masalah tersendiri sekaligus dihadapkan pada Pembelajaran Jarak Jauh (atau daring) yang harus mereka jalani. Atas dasar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan terhadap niat mahasiswa-karyawan saat melaksanakan WFH. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa-karyawan yang berdomisili di area Tangerang Raya (Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan) dan diperoleh sampel sebanyak 116 mahasiswa-karyawan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Analisis regresi diterapkan pada data ini. Sehingga hasil yang diperoleh berupa persamaan $Y = (-2,688) + 0,377 At + 0,200 Su + 0,507 Pe$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap niat mahasiswa-karyawan dalam menerapkan WFH. Namun, efek simultan menunjukkan hasil yang berbeda. Selanjutnya, dibandingkan dengan variabel independen lainnya, variabel kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh paling besar terhadap niat mahasiswa-karyawan untuk melakukan WFH. Sehingga keyakinan individu terhadap kemampuannya menjadi kunci utama dalam hasil penelitian ini.

Kata Kunci: Sikap; Norma Subyektif; Kontrol Perilaku yang Dirasakan; Niat; WFH

ABSTRACT

During the Covid-19 pandemic, it is undeniable that many companies have implemented Work From Home (WFH). For students who are also working, WFH is a problem in itself as well as being faced with Distance Learning (or Online) that they must undergo. On this basis, this study aims to evaluate the effect of Attitude, Subjective Norm, and Perceived Behavioral Control on Intentions of employee-students when carrying out WFH. This research method uses a quantitative approach. The population used in this study were employee-students who live in the Greater Tangerang area (Tangerang Regency, Tangerang City and South Tangerang City) and obtained a sample of 116 employee-students. The collected data was analyzed by using the SPSS application program. Regression analysis is applied to these data. So that the results obtained are in the form of the equation $Y = (-2,688) + 0.377 At + 0.200 Su + 0.507 Pe$. This shows that the variables of attitude towards behavior, subjective norms and perceived behavioral control have a positive and partially significant effect on employee-student intentions in implementing WFH. However, the simultaneous effect shows different results. Furthermore, compared to other independent variables, the Perceived Behavioral Control variable has the greatest influence on employee-students intentions to do WFH. So that the individual's confidence in his/her abilities is the main key in the results of this study.

Keywords: Attitude; Subjective Norm; Perceived Behavioral Control; Intention; WFH



A. PENDAHULUAN

Belum ada tanda-tanda berakhirnya pandemi Covid-19 hingga saat ini. Banyak negara yang terkena wabah ini, tak terkecuali Indonesia. Semua sektor harus segera dihentikan karena munculnya wabah ini. Akibatnya, banyak kegiatan operasional yang terhambat dan tidak bisa dilakukan selama masa pandemi. Apalagi sektor ekonomi sedang terpuruk (Arifianto, 2020). Padahal sektor ekonomi merupakan sektor yang sangat vital bagi semua negara. Roda perekonomian dipaksa berjalan, meski harus berjalan beriringan dengan virus ini. Alhasil, jargon 'berteman dengan Covid-19' pun dikampanyekan. Makna kampanye yang sebenarnya adalah semua pihak tetap bekerja dan berjalan seperti biasa, namun juga perlu diwaspadai potensi ancaman kesehatan.

Sektor ekonomi yang terkena dampak akhirnya menjadi teman dari wabah ini. Berbagai peraturan dan kebijakan telah dilakukan oleh perusahaan agar tidak mengalami kerugian. Pandemi Covid-19 telah membatasi aktivitas manusia dan menurunkan produktivitas sektor industri, sehingga menyebabkan perekonomian dunia merosot. Pemerintah Indonesia telah melakukan tindakan pencegahan untuk menekan penyebaran kasus Covid-19, yaitu pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dimana aktivitas seseorang atau usaha lain dibatasi untuk mencegah penularan virus Covid-19. Dengan diberlakukannya PSBB, perusahaan mempekerjakan karyawannya dari rumah atau dikenal dengan istilah WFH. Namun tidak sedikit juga perusahaan yang harus gulung tikar akibat kebijakan tersebut, banyak karyawan yang terancam tidak mendapatkan gaji dan diberhentikan (atau diberhentikan) dari perusahaannya. WFH merupakan kondisi kerja yang relatif baru bagi karyawan yang terbiasa bekerja di kantor, sehingga penyesuaian dengan lingkungan kerja yang baru dan kurang bersyarat sangat mempengaruhi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumajati (2010), bahwa berpindah tempat kerja mengganggu rutinitas sehari-hari, karena suasana kerja yang berbeda membuat karyawan mengalami penurunan motivasi kerja. Scott (2021) dalam penelitiannya di 15 negara, menemukan bahwa 41 persen karyawan dengan aktivitas kerja tinggi di rumah merasa tertekan.

Pelaksanaan WFH yang baik juga didukung oleh kemampuan individu untuk bekerja mandiri secara online menggunakan data internet pribadi. Tidak semua karyawan memiliki sumber daya yang memadai untuk melaksanakan WFH, seperti tidak memiliki perangkat elektronik seperti laptop, membeli data internet dalam jumlah besar dan secara berkala, akibatnya banyak karyawan yang masuk pada saat jadwal WFH untuk menyelesaikan pekerjaannya di kantor. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rudnicka dkk. (2020) kerugian yang dialami karyawan dengan sistem WFH ini adalah perusahaan tidak menawarkan pemisahan fisik antara waktu kerja dan pribadi, dan pada akhirnya rumah akan menjadi lingkungan kerja yang membosankan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian yang berdampak pada kepuasan kerja dan kurangnya kepuasan kerja dapat menurunkan produktivitas pekerja sehingga hal ini akan berdampak langsung pada perusahaan. Selain itu, bekerja dari rumah juga menciptakan perasaan terasing di antara karyawan, karena persepsi isolasi. Persepsi ini dapat muncul karena kurangnya interaksi antara karyawan dengan rekan kerjanya (Parker, 2020).

WFH adalah istilah untuk bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah, sehingga karyawan tidak perlu lagi datang ke kantor atau sekolah atau universitas untuk bertatap muka dengan rekan kerja lainnya. Kegiatan WFH tersebut meliputi bekerja, belajar dan mengajar serta kegiatan lainnya seperti kegiatan keagamaan yang dilakukan di rumah. Dalam hal ini, perusahaan dapat menghentikan sementara seluruh atau sebagian kegiatan usahanya, (beberapa karyawan, waktu, dan fasilitas operasional). Jenis perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya adalah yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan



pokok, dan bahan bakar minyak.

Beaudoin *et al.* (dalam Parker, 2020) menunjukkan bahwa berdasarkan pengalaman pandemi selama penerapan WFH, sebagian kecil karyawan lebih memilih bekerja di kantor penuh waktu, sementara sebagian besar cenderung memilih bekerja secara virtual dan, di kantor, secara bergantian sesuai kebutuhan. Sementara itu, mayoritas pekerjaan di Amerika Serikat terkena dampak kebijakan *lockdown*, diperkirakan lebih dari separuh karyawan tersebut diperbolehkan dan memilih bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19. (Hurst, 2020). Hasil survei menunjukkan bahwa penerapan WFH disambut baik oleh sebagian besar karyawan kantoran, dimana mereka menilai sistem kerja yang baru lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebuah studi oleh Beauregard (dalam Mallett *et al.* 2020) menunjukkan bahwa 75% karyawan yang menerapkan WFH percaya bahwa produktivitas mereka lebih tinggi di rumah daripada di tempat kerja. Jadi, secara keseluruhan, bagi mereka yang bekerja dari rumah, hasilnya sebagian besar positif, dengan karyawan dan pengusaha sama-sama menemukan produktivitas yang kurang lebih sama daripada jika pekerjaan diselesaikan dalam pengaturan yang lebih tradisional (Beck & Hensher, 2020).

Menurut Parker (2020) WFH dapat menjadi kebijakan yang dapat meningkatkan efisiensi instansi dalam hal penggunaan fasilitas perkantoran. Merebaknya wabah Covid-19 yang semakin meluas mengakibatkan beragamnya metode dan sistem kerja yang bervariasi. Wabah Covid-19 akan mempercepat tren *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan berpotensi untuk jangka panjang (Ajzen *et al.*, 2004). Bahkan FWA sendiri sudah dikonsepsi jauh sebelum wabah ini terjadi. Jika ditinjau dan dikaitkan dengan situasi krisis, alternatif ini akan menjadi kebijakan yang lebih adaptif dan cenderung bertahan lebih lama. Senada dengan pemikiran tersebut, Parker (2020) menjelaskan bahwa hal ini tampaknya menjadi potensi yang dapat diimplementasikan dalam jangka panjang bahkan setelah Covid-19, dengan tujuan untuk mengkonfigurasi dan mendesain ulang sistem, prosedur, mekanisme hingga *layout* fisik kantor untuk meningkatkan efisiensi. dan mencegah penyebaran Covid-19. Beck dan Hensher (2020) juga menambahkan bahwa penerapan WFH dimungkinkan untuk bertahan dalam jangka panjang dan merupakan investasi berharga untuk kebutuhan masa depan yang lebih adaptif.

Padahal, konsep WFH sendiri merupakan konsep kerja jarak jauh yang sudah ada sejak tahun 1970-an (Wang & Ozbilen, 2020). Sehingga bukan hal baru dalam dunia kerja sebagai upaya mengurangi masalah kemacetan dan perjalanan dinas. WFH ini dilakukan untuk membantu menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan, membantu perusahaan menyelesaikan pekerjaan dan meminimalkan risiko penularan virus Covid-19. Namun, di Indonesia penerapan WFH menjadi masalah tersendiri karena belum menjadi budaya dalam organisasi. Jadi, praktis tidak semua karyawan di Indonesia mampu melaksanakan WFH dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terhadap niat karyawan itu sendiri. Penelitian ini merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja karyawan dalam melaksanakan WFH.

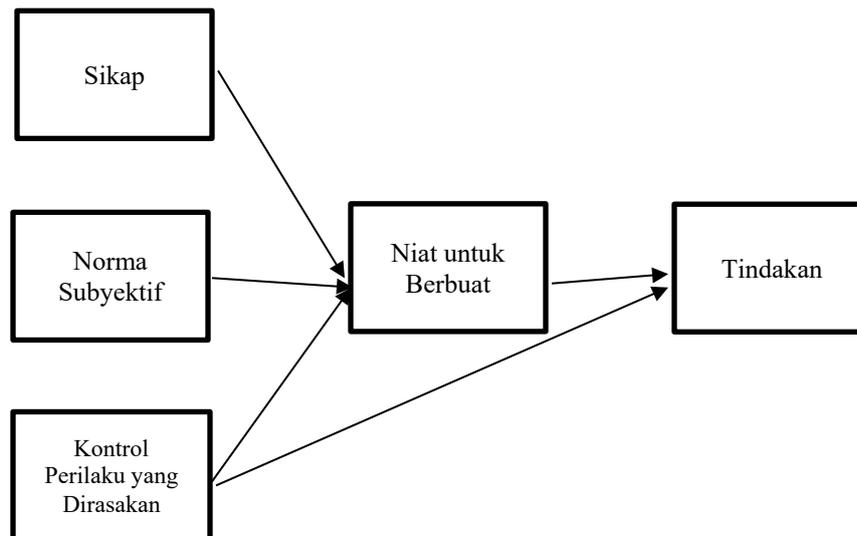
B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Model Theory of Planned Behavior (TPB)

Model hubungan antar variabel penelitian ini didasarkan pada model TPB yang dikembangkan oleh Ajzen (2006). Teori perilaku terencana atau TPB adalah teori tentang perilaku manusia. Teori ini diusulkan untuk membantu memahami bagaimana kita dapat mengubah perilaku seseorang. Seringkali masih banyak yang berpikir jika faktor kognitif lebih utama dibandingkan sikap. Sehingga mengabaikan aspek sikap itu sendiri (Subekti & Alinurdin, 2021). Sikap sendiri mengacu pada sejauh mana seseorang mengevaluasi suatu perilaku itu baik atau tidak baik, dan dapat juga dikatakan bahwa penelitian seseorang terhadap suatu perilaku. Sikap ditentukan oleh keyakinan tentang perilaku dan biaya atau manfaat dari perilaku itu (Ajzen,

1991). Sikap yang dimaksud meliputi perasaan tentang sesuatu yang ingin dicapai dari perilaku yang dilakukan (Sharma *et al.*, 2003).

Norma subyektif dalam TPB adalah faktor sosial. Norma subyektif mengacu pada perasaan seseorang tentang bagaimana merasakan tekanan dari lingkungan untuk melakukan/tidak melakukan sesuatu atau nilai-nilai normatif yang berlaku dalam masyarakat dan lingkungan (Ajzen, 1991). Faktor lain yang dipertimbangkan seseorang untuk melakukan suatu perilaku adalah niat. Niat dalam TPB merupakan faktor persepsi kemampuan seseorang untuk mengontrol perilaku yang akan dilakukan (lihat Gambar 1).



Gambar 1 Model TPB (Ajzen, 2006)

Ajzen (1991) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi niat individu (niat untuk berbuat) dalam melakukan sesuatu adalah variabel sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Hasil penelitian Ajzen adalah pengembangan dari teori tindakan beralasan (Fisbein & Ajzen, 1975; Ajzen & Fisbein, 1980, dalam Ajzen, 1991)

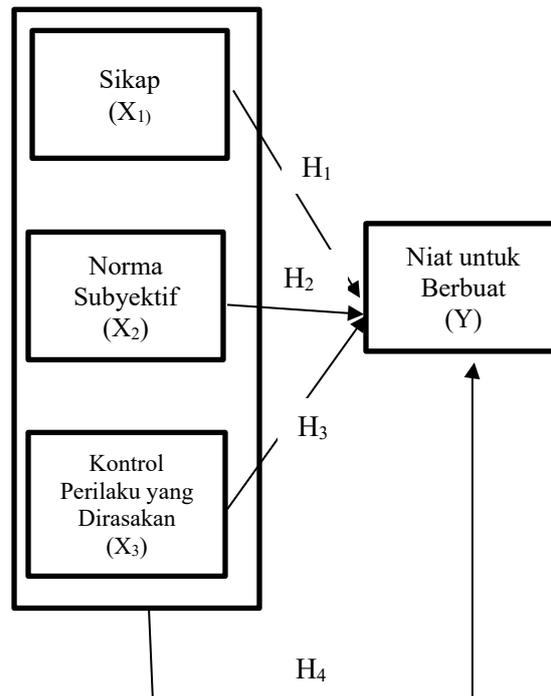
Dalam penelitian ini, peneliti lebih tertarik melihat niat untuk menggunakan daripada perilaku penggunaan. Balau (2018) menggambarkan niat sebagai strategi pengaturan diri yang kuat dalam kekuatan mental dalam menghadapi masa depan untuk mencapai tujuannya. Jadi, niat adalah alat kontrol otomatis untuk lingkungan. Jika niat terbentuk dengan benar, maka perilaku dapat ditentukan sesuai dengan kontrol yang diinginkan. Selain itu, Ames dan Fiske (2013) menegaskan bahwa niat lebih terfokus daripada dampak. Selanjutnya, peneliti juga ingin melihat pengaruh jika ketiga faktor (sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan) diterapkan secara bersamaan, bagaimana pengaruhnya terhadap niat untuk menggunakan. Jadi, kerangka konseptual dalam penelitian ini memodifikasi model TPB (lihat Gambar 2), dengan hipotesis yang dibangun untuk penelitian ini antara lain:

H₁: sikap (X₁) berpengaruh terhadap niat (Y).

H₂: norma subyektif (X₂) berpengaruh terhadap niat (Y).

H₃: kontrol perilaku yang dirasakan (X₃) berpengaruh terhadap niat (Y).

H₄: sikap terhadap perilaku (X₁), norma subyektif (X₂) dan kontrol perilaku yang dirasakan (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap niat menggunakan (Y).



Gambar 2 Kerangka Berpikir

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel yaitu: sikap, norma subyektif, kontrol perilaku yang dirasakan sebagai variabel bebas dan niat sebagai variabel terikat. Subyek dalam penelitian ini adalah mahasiswa-karyawan di area Tangerang Raya yang menjalankan WFH sebanyak 116 orang. Peneliti mengadaptasi skala TPB yang dimodifikasi oleh Salmani *et al.* (2020) yang terdiri dari 16 item.

Sedangkan alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan google form yang memanfaatkan teknik snow balling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Profil responden tergambar pada tabel 1 hingga tabel 3.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Perempuan | 66 | 57% |
| Laki-laki | 50 | 43% |

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 2 Lokasi Kampus Responden

| Kota/Kabupaten | Jumlah responden | Persentase |
|------------------------|------------------|------------|
| Kota Tangerang Selatan | 101 | 87% |
| Kota Tangerang | 13 | 11% |
| Kabupaten Tangerang | 2 | 2% |

Sumber: Data diolah (2022)



Tabel 3 Sektor Pekerjaan Responden

| Sektor pekerjaan | Jumlah responden | Persentase |
|------------------|------------------|------------|
| BUMN | 6 | 5% |
| Swasta | 95 | 82% |
| PNS | 15 | 13% |

Sumber: Data diolah (2022)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyajikan data dan hasil yang diperoleh dari penelitian secara langsung. Pada bagian pembahasan ini peneliti menginterpretasikan hasil analisis yang diperoleh dari *output* SPSS apakah sesuai dengan harapan atau tidak.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,618. Nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu: sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan mampu menjelaskan variasi variabel terikat yaitu niat menggunakan, dengan perhitungan $(0,618)^2 \times 100\% = 38,19\%$, artinya 61,8% variasi variabel bebas dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4 Ringkasan Model Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .791 ^a | .625 | .618 | 2.559 |

a. Predictors: (Constant), Perceived Control, Attitude, Subjective Norm

Tabel 5 ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1767.386 | 3 | 589.129 | 89.985 | .000 ^b |
| | Residual | 1060.614 | 162 | 6.547 | | |
| | Total | 2828.000 | 165 | | | |

a. Dependent Variable: Intention

b. Predictors: (Constant), Perceived Control, Attitude, Subjective Norm

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh F hitung sebesar 89,985 (lihat tabel 5) dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan secara simultan terhadap niat menggunakan WFH pada mahasiswa-karyawan di area Tangerang Raya.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.688 | 1.337 | | -2.010 | .046 |
| | Attitude | .377 | .073 | .318 | 5.151 | .000 |
| | Subjective Norm | .200 | .070 | .181 | 2.865 | .005 |
| | Perceived Control | .507 | .077 | .426 | 6.608 | .000 |

a. Dependent Variable: Intention



Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 6 menunjukkan hasil analisis, dimana diperoleh persamaan regresi berganda.

$$Y = -2,688 + 0,377 X_1 + 0,200 X_2 + 0,507 X_3$$

Persamaan tersebut berarti:

1. Konstantanya adalah (-2,688), artinya jika sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan diasumsikan konstan, maka niat untuk WFH akan turun sebesar 2,688.
2. Jika sikap meningkat, sedangkan norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan diasumsikan dalam posisi tetap, niat untuk WFH akan meningkat.
3. Jika norma subyektif meningkat, sedangkan sikap dan kontrol perilaku yang dirasakan diasumsikan dalam posisi tetap, niat untuk WFH juga akan meningkat.
4. Jika kontrol perilaku yang dirasakan meningkat, sedangkan sikap dan norma subyektif diasumsikan pada posisi tetap, niat untuk WFH juga akan meningkat.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan terhadap niat untuk WFH pada mahasiswa-karyawan di area Tangerang Raya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontrol perilaku yang dirasakan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap niat mahasiswa-karyawan dalam melaksanakan WFH. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol perilaku yang dirasakan membutuhkan peningkatan agar niat dapat lebih meningkat.
2. Sikap, norma subyektif dan control perilaku yang dirasakan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap niat mahasiswa-pekerja di area Tangerang Raya untuk melaksanakan WFH.
3. Terdapat pengaruh negatif antara sikap, norma subyektif dan perilaku yang dirasakan secara simultan terhadap niat mahasiswa-karyawan di area Tangerang Raya dalam melaksanakan WFH.

Saran

Tidak dapat disangkal jika menjaga niat karyawan tidaklah mudah dikarenakan tidak terlihat maupun terasa. Berdasarkan hasil penelitian, ada hal yang bisa dilakukan yaitu dengan penerapan aturan yang mengikat selama penggunaan WFH, bekerja daring ataupun belajar daring. Aturan tersebut bisa berupa penentuan waktu, durasi, media, hingga perlu diterapkan *punishment* apabila tidak hadir. Inilah yang dikatakan sebagai sebuah pengondisian situasi, yaitu situasi yang dirancang untuk membentuk proses adaptasi terhadap pengetahuan dan mengubah proses (belajar) secara proporsional (Lalbahsh & Tahvildari, 2022) dan lumrah dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2006). Construction of a standard questionnaire for Conceptual and Methodological Considerations the theory of planned behavior. Retrieved January 13, 2022, from <http://www.unix.oit.umass.edu/~ajzen>



- Ajzen, I., Brown, T. C., & Carvajal, F. (2004). Explaining the discrepancy between intentions and actions: The case of hypothetical bias in contingent valuation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(9), 1108–1121. <https://doi.org/10.1177/0146167204264079>
- Ames, D. & Fiske, S. (2013). Intentional harms are worse, even when they're not. *Psychological Science*, 24, 1755-1762. <https://dx.doi.org/10.1177/0956797613480507>
- Arifianto, C. (2020). Asimilasi Napi dan Manajemen Penanggulangan Bencana Covid-19. In N. Gantina (Ed.), *Merajut Optimisme di tengah Covid 19* (pp. 32-39). Desanta Muliavisitama
- Balau, M. (2018, May). Exploring the link between intention and behavior in consumer research [Paper presentation]. In *European Integration: Realities and Perspectives*. The 13th Edition of the International Conference (Romania), Galati (pp. 134-141). Danubius University. <http://proceedings.univ-danubius.ro/index.php/eirp/article/view/1864/2200>
- Beck, M. J., & Hensher, D. A. (2020). Insights into the impact of COVID-19 on household travel and activities in Australia - The early days of easing restrictions. *Transport policy*, 99, 95–119. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2020.08.004>
- Hurst, E. J. (2020). Web conferencing and collaboration tools and trends. *Journal of Hospital Librarianship*, 20(3), 266–279. <https://doi.org/10.1080/15323269.2020.1780079>
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1(2), 792- 800. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2920>
- Lalbahksh, E. & Tahvildari, H. (2022). Metacognitive strategies in Architectural Design Studio Education in Iran. *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, 9(1), 1-7. <http://www.ijmas.com/upcomingissue/01.01.2022.pdf>
- Parker, L. D. (2020). The COVID-19 office in transition: cost, efficiency and the social responsibility business case. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 33(8), 1943-1967. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2020-4609>
- Rudnicka, A., Newbold, J., Cook, D., Cecchinato, M., Gould, S., & Cox, A. (2020). *Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic*. Paper dipresentasikan di New Future of Work. <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/eworklife-developing-effective-strategies-for-remote-working-during-the-covid-19-pandemic/>
- Salmani, F., Norozi, E., Moodi, M. & Zeinali, T. (2020). Assessment of attitudes toward functional foods based on theory of planned behavior: validation of a questionnaire. *Nutrition Journal*, 19(56). <https://doi.org/10.1186/s12937-020-00574-4>
- Scott, E. (2021). 8 Tips to Handle the Stress of Working From Home. Retrieved January 11, 2022, from <https://www.verywellmind.com/the-stress-of-working-from-home-4141174>
- Subekti, H. & Alinurdin (2021). Implementation of character education strengthening in Public Vocational High School. *Journal of English Education*, 6(1), 11-22. <https://doi.org/10.31327/jee.v6i1.1455>
- Wang, K., & Ozbilen, B. (2020). Synergistic and threshold effects of telework and residential location choice on travel time allocation. *Sustainable cities and society*, 63, 102468. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102468>