

**Analisis Dampak *Work from Home* terhadap
Stres Kerja, *Adaptive Performance* dan Kinerja Pegawai**

Hamdani¹, Hadi Sunaryo², Pardiman³

^{1,2,3}Universitas Islam Malang, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Hamdani

E-mail: hamdani@uin-malang.ac.id

Abstract: *The present research is set out to reveal the impact of changing work patterns from WFO to WFH at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, with the specific purpose of analyzing the impact of WFH on work stress, adaptive performance, and employees' performance. This research utilizes a quantitative approach. The sampling technique employed is saturated sampling in which the entire population – 130 people – were used as respondents. Both primary and secondary data were analyzed quantitatively using Structural Equation Modeling or Structural Equation Model with the help of AMOS software. The results demonstrated that there was a significant positive effect of WFH on work stress and adaptive performance among the respondents—the support staff of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang – and there was no significant effect of WFH on employees' performance.*

Keywords: *work form home, work stress, adaptive performance, and employee performance*

Abstract: *Penelitian ini berusaha mengungkapkan dampak perubahan pola kerja di kantor menjadi pola kerja di rumah di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa dampak WFH terhadap stres kerja, adaptive performance, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Seluruh populasi digunakan sebagai responden dalam penelitian ini yaitu sejumlah 130 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data dengan analisis kuantitatif menggunakan model Structural Equation Modelling atau Model Persamaan Struktural dengan bantuan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang positif antara WFH terhadap stress kerja dan adaptive performance pada ASN tenaga kependidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH terhadap kinerja pegawai.*

Kata kunci: *work form home, stress kerja, adaptive performance, kinerja pegawai*

Cara mensitasi:

Hamdani., Sunaryo, H., dan Pardiman. (2022). Analisis Dampak Work from Home terhadap Stres Kerja, Adaptive Performance, dan Kinerja Pegawai. *Iqtishoduna*, Vol. 18 (1): pp. 81-98

PENDAHULUAN

Penyebaran virus COVID-19 yang terus meningkat membuat pemerintah mengambil kebijakan preventif untuk memutus mata rantai penularan, misalnya penerapan sistem bekerja dari rumah atau *Work form Home* (WFH) (Ashal, 2020). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau disingkat dengan UIN Maliki Malang sebagai salah satu satuan kerja dibawah Kementrian Agama menindaklanjuti dengan mengeluarkan Surat Edaran No. 1173 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di lingkungan UIN Maliki Malang. Diantara isi surat edaran tersebut adalah bahwa tenaga pendidikan melakukan sistem pembelajaran secara daring, sedangkan tenaga kependidikan dapat melakukan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau tempat tinggal (WFH) sesuai jadwal yang ditetapkan oleh unit kerja.

Bagi tenaga pendidik atau dosen, WFH berarti melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dan ruang kelas, menjadi bekerja dari rumah, mengajar secara daring, dan menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan berbagai *platform* teknologi komunikasi (Herliandry et al., 2020). Bagi tenaga pendidikan, mengajar secara daring tentu bukanlah hal yang baru karena selama ini sistem pembelajaran modern sudah menerapkan, baik secara penuh maupun parsial atau dikenal juga dengan sebutan *blended learning* yaitu kombinasi pembelajaran daring and luring. Sedangkan bagi tenaga kependidikan, secara umum WFH merupakan sesuatu yang baru karena praktik yang selama dijalani adalah hadir secara fisik di kantor atau *Work from Office* (WFO). Hal ini yang melatarbelakangi peneliti untuk menjadikan tenaga kependidikan sebagai objek penelitian dan keterkaitannya dengan praktik WFH.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan dampak positif dan negatif dari WFH. Dewayani (2020) menemukan beberapa kelebihan WFH dibanding bekerja secara normal di kantor, yaitu biaya operasional menurun, produktivitas meningkat, kepuasan kerja meningkat, *work life balance* meningkat, lebih fleksibel, terhindar dari gangguan lingkungan kerja serta kedekatan emosional dengan keluarga terbangun lebih baik. Dewayani (2020) menemukan beberapa kelemahan WFH, yaitu kurangnya pengawasan terhadap pekerja sehingga menyebabkan hilangnya motivasi kerja, banyaknya gangguan teknis dirumah sehingga pekerja seringkali kehilangan fokus untuk bekerja, sering terjadi miskomunikasi, keamanan data penting menjadi bermasalah, biaya operasional di rumah meningkat, dan tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan di rumah.

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..

Berkaitan dengan kinerja pegawai, hasil statistik yang tersaji di website emailanalytic.com menyebutkan bahwa 77% pegawai yang bekerja dari rumah menunjukkan peningkatan produktifitas kerja. Hal ini disinyalir terjadi karena stres kerja yang disebabkan diantaranya oleh kemacetan jalan, penumpukan pekerjaan, permasalahan dengan teman kerja dan hal lainnya berkurang secara signifikan. Data statistik ini didukung oleh temuan penelitian Ramos dan Prasetyo (2020) yang menggunakan variabel *telework*, *work from home*, *employee productivity*, *job satisfaction*, *job stress*, dan *job performance* dengan 260 responden para pekerja penuh waktu, paruh waktu, dan pekerja mandiri dimana WFH berpengaruh positif terhadap kinerja tiga jenis pegawai ini.

Temuan empiris berbeda ditunjukkan oleh hasil survei terhadap pegawai yang bekerja di McKinsey dalam penelitian Afriyadi (2020) dan YouGov & USA Today dalam penelitian Schrottenboer (2020) bahwa WFH menurunkan produktifitas kerja sebesar 25%. Penurunan ini terjadi salah satunya karena WFH membuat para pekerja harus melakukan pekerjaannya sepanjang waktu tanpa jeda. Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Dampak negatif lain yang tampak dari penerapan WFH adalah peningkatan stres kerja akibat dari penurunan gaji. Terkait stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) kepada guru menemukan bahwa stres kerja meningkat secara signifikan ketika mereka harus mengajar dari rumah atau WFH karena beban kerja yang bertambah, tidak adanya hiburan, serta terlalu memaksakan diri dalam bekerja sehingga kehilangan motivasi kerja. Penelitian Kazekami (2020) yang mencermati praktik WFH bagi para pekerja penuh waktu juga menemukan kecenderungan penurunan kinerja.

Belum banyak yang mengkaji implementasi WFH dan dampaknya terhadap kinerja di lingkungan perguruan tinggi. Nur (2013) mengkaji implementasi WFH di Universitas Khairun Ternate, akan tetapi tidak dalam konteks pandemi COVID-19. Selain itu, meski penelitian diatas telah mengungkap dampak dari WFH dan menganalisa keterkaitannya dengan variabel kinerja atau produktifitas kerja dan stress kerja, namun kedua variabel dianalisis dalam dua penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperkaya temuan penelitian sebelumnya yang fokus dampak WFH di UIN Maliki Malang kepada para tenaga kependidikan dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN). Ada empat variabel utama yang diamati dalam penelitian ini yaitu WFH, stres kerja, *adaptive performance*, dan kinerja pegawai yang dicermati pengaruhnya satu sama lain. Selain untuk menutup kesenjangan atau *research gap* yang ada, penelitian dilakukan sebagai upaya untuk mengevaluasi implementasi WFH selama pandemi, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu rujukan bagi bagi perumusan kebijakan kinerja pegawai pasca pandemi.

KAJIAN PUSTAKA

Work from Home

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. Menurut Crosbie dan Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah. Sebelum skema WFH populer di tahun 2020, jauh sebelumnya sudah dikenal istilah *Telecommuting Work* atau *telework*. Pola mengelola pekerjaan seperti ini, menurut Bailey dan Kurland (2002), biasanya dijadikan sebuah alternatif solusi bagi para pegawai yang tinggal jauh dari kantornya atau berada pada situasi yang mengharuskan mereka untuk tidak meninggalkan rumah, sehingga mereka tetap bisa menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan pegawai lain di kantor dengan memanfaatkan teknologi.

WFH merepresentasikan sebuah pola kerja yang cukup unik sekaligus kompleks, karena melibatkan berbagai macam transformasi sosial personal. Menurut Gądecki et al. (2018), setidaknya ada tiga dimensi transformasi yang terjadi dalam sebuah praktik WFH, yaitu ruang, waktu, dan peran sosial. Transformasi 'ruang' terjadi karena ada perubahan fungsi ruang pribadi dirumah menjadi ruang kerja, sedangkan transformasi 'waktu' mengacu pada perubahan dari pola penggunaan waktu yang dinamis dalam urusan pekerjaan rumah tangga menuju pengelolaan waktu yang lebih linier dalam urusan pekerjaan profesional, sehingga seringkali terjadi tumpang tindih antara keduanya. Transformasi waktu ini terjadi akibat dari transformasi ruang pribadi ke ruang kerja. Transformasi peran sosial merujuk pada peran ganda sebagai pekerja profesional dan anggota keluarga dirumah yang juga seringkali tidak selaras selama WFH. Khususnya terkait dengan pengelolaan waktu bekerja, Mungkasa (2020) menggarisbawahi tiga jenis pengelolaan waktu, yaitu *fixed*, *flexible* dan *variable working hours*. *Fixed working hours* adalah dimana pegawai bekerja dengan jumlah jam yang telah diatur setiap harinya dalam batas minimal 40 jam seminggu, sedangkan dalam skema *flexible working hours* pegawai bisa menentukan sendiri jumlah jam kerja per hari asalkan dapat memenuhi total jumlah jam per minggu. Untuk skema yang kedua ini, jumlah jam kerja per hari bisa berbeda-beda. Dalam skema yang ketiga, *variable working hours*, jam kerja pegawai dibagi menjadi dua: jam kerja wajib hadir ke kantor dan jam kerja yang bisa dilakukan dirumah atau diluar kantor.

Stres Kerja

Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Menurut Gibson et al. (2003), stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Dari beberapa definisi diatas, stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh seorang pegawai karena beban ataupun tekanan pekerjaan yang

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.. tidak sesuai atau melebihi kemampuannya. Penyebab stres pegawai dalam pekerjaan yang disebabkan oleh masalah-masalah diluar organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Rivai et al. (2014) diantaranya meliputi kekhawatiran finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah fisik, masalah yang terjadi dalam perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara. Rini (2002) dalam Indriyani (2009) mengkategorikan gejala stres kedalam beberapa aspek, yaitu beban kerja yang tinggi, intensitas absensi, terlambat masuk kerja, tuntutan/tekanan dari atasan, penurunan prestasi dan produktivitas kerja, timbulnya ketegangan dan kesalahan, dan menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Adaptive Performance

Konsep Pulakos et al. (2000) tentang *Adaptive performance* membangun model teoritis dan empiris berdasarkan kinerja yang fokus pada konsep adaptif, dengan delapan dimensi konsep adaptif. Model ini dimaksudkan untuk menilai seberapa baik individu menyesuaikan atau beradaptasi pada kondisi baru atau situasi yang tak terduga. Kedelapan dimensi tersebut yaitu:

- 1) *handling emergencies or crisis*: kemampuan seseorang untuk memberikan reaksi yang tepat dalam keadaan genting.
- 2) *handling work stres*: kemampuan seseorang untuk bersikap tenang ketika menghadapi keadaan sulit dan efektif mengelola kegagalan.
- 3) *solving problem creativity*: kemampuan seseorang untuk menemukan ide inovasi untuk masalah yang kompleks dengan mempertimbangkan berbagai kemungkinan saat memecahkan masalah.
- 4) *dealing with uncertain dan unpredictable work situasion*: kemampuan untuk memberikan reaksi yang tepat dalam merespon kondisi yang tidak terduga.
- 5) *learning work task, technologies dan procedures*: kemampuan seseorang untuk belajar cepat mengenai perubahan prosedur dan teknologi yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan.
- 6) *demonstrating interpersonal adaptability*: kemampuan seseorang untuk berpikiran terbuka dan perhatian ketika berhadapan dengan orang lain dan membangun hubungan yang efektif.
- 7) *demonstrating cultural adaptability*: kemampuan seseorang untuk fokus pada interaksi dengan orang dari berbagai budaya dan menyesuaikan perilaku sehingga tercipta interaksi yang efektif.
- 8) *demonstrating physically oriented adaptability*: kemampuan seseorang untuk menyesuaikan fisik pada kondisi lingkungan atau melatih fisik menjadi lebih mahir.

Kinerja Pegawai

Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan strategi organisasi, kepuasan konsumen, serta dampak ekonomi yang timbul dari hasil pekerjaan tersebut. Handoko (2011) menyatakan bahwa aspek - aspek yang ada dalam kinerja meliputi: (a) kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, (b) ketepatan dan

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.. objektivitas berdasarkan normal yang berlaku, (c) kesesuaian kinerja dengan ruang lingkup tugas, (d) ketepatan waktu, dan (e) kesesuaian pelaksanaan tugas dengan rencana.

Sebagaimana tenaga kerja pada umumnya ASN juga memiliki standar kinerja yang terukur sebagai kontrol terhadap kinerja para ASN pada setiap jenjang jabatan dan tanggung jawabnya. Untuk saat ini kinerja ASN diatur dalam peraturan pemerintah (PP) nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja ASN. Peraturan Pemerintah ini menyatakan bahwa Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini dikembangkan dari hasil penelitian Kazekami (2020), Putri et al. (2020), Purnomo et al. (2021), dan Maharani (2021) yang menemukan bahwa WFH berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Secara spesifik, berikut ini deskripsi hipotesis pertama (H1).

H1: WFH berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

Hipotesis kedua berangkat dari penelitian yang dilakukan Holland et al. (2016) yang menyebutkan bahwa WFH berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dan memungkinkan pegawai untuk berperilaku tidak baik karena tidak diawasi secara langsung oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki kemampuan *adaptive performance* yang memadai dari sisi individu. Selain itu, hipotesa juga dikembangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wihara (2020) dan Mea dan Hyronimus (2020) yang menemukan pengaruh signifikan WFH terhadap perilaku adaptif karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua adalah sebagai berikut.

H2: WFH berpengaruh signifikan terhadap *adaptive performance*

Hipotesis ketiga yang diujikan dalam penelitian ini dikembangkan dari hasil penelitian Dickinson (2021) dari Department of Psychological Sciences, Western Kentucky University dan Fiori et al. (2015) yang menemukan hasil dan pengaruh yang signifikan *adaptive performance* terhadap stres kerja. Deskripsi hipotesis ketiga adalah sebagai berikut.

H3: *Adaptive Performance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

Hipotesis keempat berangkat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nakrošienė et al. (2019), Ramos dan Prasetyo (2020), Sormin et al. (2021), dan Grzegorzczak et al. (2021) yang menemukan bahwa WFH berpengaruh positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan fleksibilitas bekerja. Rumusan hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah dibawah ini.

H4: WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..

Hipotesis kelima yang diujikan merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Pulakos et al. (2000), Koopmans et al. (2013), dan Marques-Quinteiro et al. (2015) yang menyebutkan bahwa tingkat *adaptive performance* seorang pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Berikut ini rumusan hipotesis kelima dalam penelitian ini.

H5: *Adaptive performance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis keenam merupakan pengembangan dari hasil penelitian Luthans (2006), Nur (2013), Singh dan Singh (2018), dan Rinsa (2019) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil ini, berikut ini uraian hipotesis keenam yang diujikan dalam penelitian ini.

H6: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian Baker et al. (2007) digunakan sebagai titik tolak pengembangan hipotesis ketujuh. Penelitian Baker et al. (2007) ini menemukan bahwa faktor – faktor internal dan karakteristik pekerjaan lebih berpengaruh terhadap hasil WFH dibandingkan gaya bekerja. Dalam konteks ini, tingkat stres kerja digunakan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh kepada kinerja dan menjadi *variable mediasi*. Penelitian lain yang dirujuk dalam pengembangan hipotesa ini adalah yang dilakukan Purwanto (2020) yang menemukan penurunan kinerja akibat dari stres kerja yang bersumber dari transisi pola bekerja (dari kantor ke rumah). Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesa ketujuh sebagai berikut.

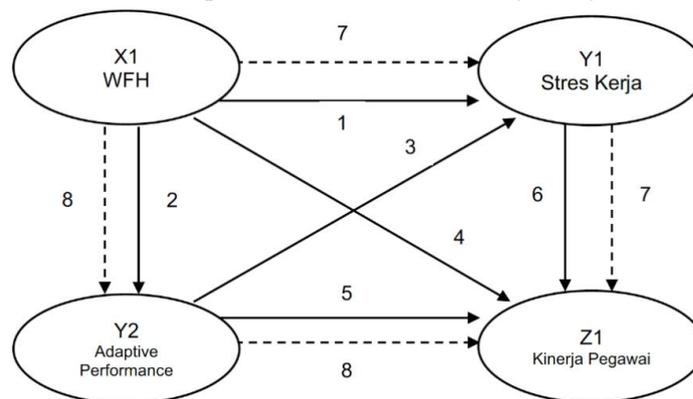
H7: WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja

Hipotesa kedelapan yang diujikan dikembangkan dari hasil penelitian Wahyu et al. (2021) dan Afrianty et al. (2022) yang mencermati dampak WFH dari berbagai aspek. Dalam hal ini, aspek *adaptive performance* digunakan sebagai salah satu variabel *mediasi* antara WFH dan kinerja pegawai untuk diukur pengaruhnya baik secara positif maupun negatif. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut.

H8: WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *adaptive performance*

Pengujian kedelapan hipotesis diatas dilakukan melalui analisis pengaruh antar variabel. Sebagaimana diulas sebelumnya, terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu satu variabel eksogen dalam hal ini WFH (X1) dan tiga variabel endogen yaitu stres kerja (Y1), *adaptive performance* (Y2) dan kinerja pegawai (Z1). Hubungan antara empat variabel tersebut digambarkan dalam kerangka konseptual dibawah ini.

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..



Gambar 1. Kerangka konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel X1 ke Y1, Y2 dan Z1
- - - - -> : Pengaruh variabel X1 ke variabel Z1 dengan variabel Y1 dan Y2 sebagai mediasi (*intervening*)

Indikator Variabel

WFH adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, atau lebih tepatnya dari rumah, sehingga pekerja tidak perlu datang ke kantor dan bertatap muka dengan para pekerja lain (Crosbie & Moore, 2004). Dalam penelitian ini, terdapat 8 (delapan) indikator yang akan digunakan untuk mengamati perilaku WFH dari populasi penelitian, yaitu fleksibilitas kerja (X1.1), efisiensi waktu dan biaya (X1.2), stabilitas kesehatan (X1.3), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (X1.4), kedekatan dengan keluarga (X1.5), pengelolaan fokus (X1.6), konflik kepentingan (X1.7), dan kesiapan teknologi (X1.8).

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas kerja (Z1.1), kuantitas kerja (Z1.2), kerjasama (Z1.3), tanggung jawab (Z1.4), dan inisiatif (Z1.5).

Stres kerja adalah suatu bentuk reaksi atas beban kerja, ketersediaan waktu, durasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, tuntutan baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu (Anoraga, 2009). Dalam penelitian ini, beberapa indikator yang dianggap memicu stres kerja adalah beban kerja (Y1.1), konflik peran (Y1.2), dan mbiguitas peran (Y1.3).

Adaptive performance adalah kemampuan individu menyesuaikan atau beradaptasi pada kondisi baru atau situasi tak terduga (Pulakos et al., 2000). Berikut ini delapan indikator yang diacu dalam mengukur *adaptive performance* dalam penelitian ini. Kemampuan memberikan reaksi tepat dalam keadaan darurat (Y2.1), kemampuan bersikap tenang dalam situasi sulit (Y2.2), kemampuan menemukan ide inovatif dalam situasi kompleks (Y2.3), kemampuan merespon kondisi tak terduga (Y2.4), kemampuan belajar cepat dalam berbagai hal (Y2.5), kemampuan berpikiran terbuka (Y2.6), kemampuan untuk membangun hubungan yang efektif (Y2.7), dan kemampuan berinteraksi dan menyesuaikan perilaku (Y2.8).

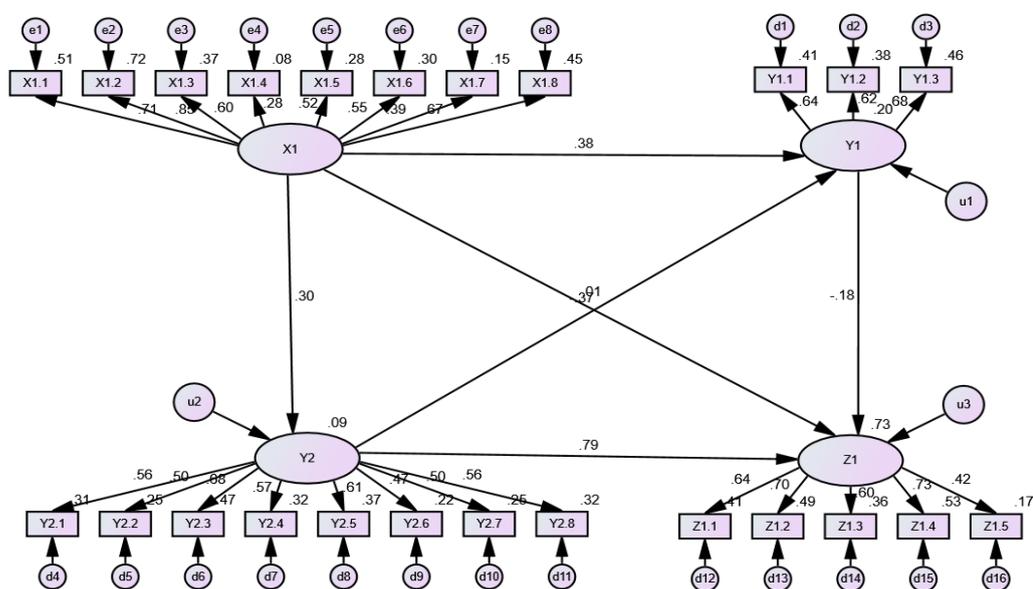
Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..

METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis dampak WFH selama masa pandemi COVID-19 terhadap stres kerja, *adaptive performance*, dan kinerja pegawai. Penelitian ini berlokasi di UIN Maliki Malang dengan mengambil populasi ASN tenaga kependidikan. Teknik sampling jenuh digunakan sebagai Teknik pengambilan sampelnya. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, seluruh ASN tenaga kependidikan UIN Maliki yang berjumlah 130 orang dilibatkan sebagai responden dalam penelitian ini.

Data primer dikumpulkan melalui kuisisioner, sedangkan data sekundernya adalah hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) bekerjasama dengan Universitas Indonesia (UI) dan Kementerian Tenaga Kerja dengan sampel sebanyak 1.213 responden yang memberikan informasi bahwa 78% responden menyatakan tetap produktif selama WFH.

Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) atau Model Persamaan Struktural dengan bantuan *software* AMOS. SEM adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Secara spesifik, alur analisis 4 variabel dalam penelitian ini disajikan dalam Bagan 2 dibawah ini.



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Analisis SEM

HASIL PENELITIAN

Sejumlah 130 dari 147 pegawai berpartisipasi dalam penelitian ini. 17 pegawai tidak berpartisipasi karena beberapa faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan yang mengharuskan tetap hadir di kampus (12 petugas keamanan dan 2 tenaga kebersihan) dan 3 pegawai dengan status cuti. Informasi demografis responden penelitian tersaji dalam tabel berikut.

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..

Tabel 1 Informasi Demografis Responden

No.	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	laki-laki	86	66.2
		perempuan	44	33.8
2.	Jenjang Pendidikan	Diploma	3	2.3
		S1	86	66.2
		S2	25	19.2
		S3	1	.8
		SMA	15	11.5
3.	Usia	20-30 th	15	11.5
		31-40 th	72	55.4
		41-50 th	34	26.2
		51-60 th	9	7.0
		0 - 5 KM	58	44.6
4.	Jarak rumah dengan kampus	10 -15 KM	16	12.3
		15 - 20 KM	12	9.2
		6 -10 KM	34	26.2
		lebih dari 20 KM	10	7.7
5.	Waktu tempuh dari rumah ke kampus	kurang dari 15 Menit	48	36.9
		15 menit - 30 Menit	64	49.2
		30 menit - 45 menit	10	7.7
		45 menit - 60 menit	5	3.8
		lebih dari 60 menit	3	2.3
6.	Rata-rata WFH selama seminggu	1 hari	59	45.4
		2 hari	47	36.2
		3 hari	11	8.5
		4 hari	6	4.6
		5 Hari	7	5.4
7.	Penurunan pengeluaran biaya transportasi selama WFH	Tidak ada penurunan lebih dari Rp. 400.000 / bulan	77	59.2
		Rp. 100.000 - Rp. 200.000 / bulan	47	36.2
		Rp. 200.000 - Rp. 300.000 / bulan	2	1.5
		Rp. 300.000 - Rp. 400.000 / bulan	1	.8
		Tidak berpengaruh karena dekat	1	.8
		Lebih dari Rp. 300.000 / bulan	4	3.1
8.	Pengeluaran ekstra untuk akses internet / paket data selama WFH	Rp. 100.000 - Rp. 200.000 / bulan	28	21.5
		Rp. 200.000 - Rp. 300.000 / bulan	19	14.6
		Rp. 50.000 - Rp. 100.000 / bulan	30	23.1
		tidak ada pengeluaran ekstra	49	37.7
		0	13	10.0
9.	Jumlah anak usia sekolah yang tinggal dalam satu rumah	1 orang	30	23.1
		2 orang	51	39.2
		3 orang	22	16.9
		4 orang	4	3.1
		5 Orang atau lebih	9	6.9

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..

Dari implementasi analisis kuantitatif menggunakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) atau Model Persamaan Struktural dengan bantuan *software* AMOS, didapatkan beberapa hasil sebagai berikut. Terdapat tiga asumsi (persyaratan) yang harus dipenuhi sebelum hasil analisis dapat diinterpretasikan yaitu asumsi normalitas dan tidak terjadi *outlier*. Asumsi pertama adalah asumsi normalitas. Output AMOS pada Lampiran memperlihatkan nilai CR *Multivariate Normality* sebesar 14.285 lebih besar dari nilai yang disyaratkan yaitu 1.96 (angka 1.96 diperoleh dari Tabel Statistika Normal Baku Pada taraf 5%). Dengan demikian asumsi normalitas belum terpenuhi. Namun demikian, berdasarkan dalil limit pusat jika sampel semakin besar maka statistik akan berdistribusi normal. Dengan besar sampel 130 maka data studi ini dipandang memenuhi dalil limit pusat, sehingga asumsi normalitas data tidak bersifat kritis dan dapat diabaikan.

Asumsi kedua adalah asumsi tidak terjadi outlier. Untuk menguji ada tidaknya outlier, digunakan Mahalanobis distance (Md). Berdasarkan tabel Mahalanobis distance ditemukan bahwa titik observasi memiliki nilai Md antara 15.382 hingga 67.147 yang kesemua nilai tersebut lebih kecil dari 131.041, maka disimpulkan bahwa semua titik observasi bukan merupakan outlier. Dengan demikian asumsi outlier terpenuhi.

Selanjutnya hasil pengujian *goodness of fit overall model* sesuai dengan hasil analisis SEM dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Goodness of Fit Model*

Kriteria	<i>Cut-of value</i>	Hasil Model	Keterangan
Khi Kuadrat	Kecil	176.0161	Model Baik
p-value	> 0.05	0.844	Model Baik
CMIN/DF	< 2.00	0.898	Model Baik
RMSEA	< 0.08	0.000	Model Baik
GFI	> 0.90	0.907	Model Baik
AGFI	> 0.90	0.857	Marginal
TLI	> 0.95	1.027	Model Baik
CFI	> 0.95	1.000	Model Baik

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* berdasarkan Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa enam dari tujuh kriteria yaitu Khi Kuadrat, CMIN/DF, RMSEA, GFI, TLI dan CFI menunjukkan model baik. Menurut Arbuckle dan Wothke dalam Solimun (2009), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai Chi Square/DF kurang dari 2, dan RMSEA di bawah 0.08. Pada penelitian ini, nilai CMIN/DF dan RMSEA telah memenuhi nilai *cut off*, maka model SEM pada penelitian ini cocok dan layak digunakan, sehingga bisa dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

Tabel 3 Nilai Cross Loading

No	Hubungan	Koefisien	P-value	Kesimpulan
1.	Work From Home (X1) terhadap Stres kerja (Y1)	0.381	0.003	Signifikan
2.	Work From Home (X1) terhadap Adaptive Performance (Y2)	0.296	0.010	Signifikan
3.	Adaptive Performance (Y2) terhadap Stres kerja (Y1)	-0.368	0.008	Signifikan
4.	Work From Home (X1) terhadap Kinerja pegawai (Z1)	0.010	0.921	Tidak Signifikan
5.	Adaptive Performance (Y2) terhadap Kinerja pegawai (Z1)	0.786	0.000	Signifikan
6.	Stres kerja (Y1) terhadap Kinerja pegawai (Z1)	-0.182	0.120	Tidak Signifikan

Hasil olah data dalam Tabel 3 dapat diartikan sebagai berikut.

1. Pengaruh WFH (X1) terhadap stress kerja (Y1) diperoleh koefisien struktural sebesar 0.381 dan P-value 0.003. Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara WFH (X1) terhadap stress kerja (Y1).
2. Pengaruh WFH (X1) terhadap *Adaptive Performance* (Y2) diperoleh koefisien struktural sebesar 0.296 dan P-value 0.010. P-value sebesar <0.05 dan koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara WFH (X1) terhadap *Adaptive Performance* (Y2).
3. Pengaruh *Adaptive Performance* (Y2) terhadap stress kerja (Y1) diperoleh koefisien struktural sebesar -0.368 dan P-value 0.008. Oleh karena P-value <0.05, serta koefisien bertanda negative, maka hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dan negative antara *Adaptive Performance* (Y2) terhadap stress kerja (Y1).
4. Pengaruh WFH (X1) terhadap kinerja pegawai (Z1) diperoleh koefisien struktural sebesar 0.010 dan P-value 0.921. Oleh karena P-value sebesar >0.05, angka ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH (X1) terhadap kinerja pegawai (Z1).
5. Pengaruh *Adaptive Performance* (Y2) terhadap kinerja pegawai (Z1) diperoleh koefisien struktural sebesar 0.786 dan P-value 0.000. Oleh karena P-value sebesar <0.05, serta koefisien bertanda positif, maka hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara *Adaptive Performance* (Y2) terhadap kinerja pegawai (Z1).

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja..

6. Pengaruh stress kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Z1) diperoleh koefisien struktural sebesar -0.182 dan P-value 0.120. Oleh karena P-value sebesar >0.05, hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Z1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh WFH terhadap Stres Kerja

Hasil analisis pengaruh WFH terhadap stres kerja diperoleh indikasi adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara WFH terhadap stres kerja. Semakin lama WFH akan mengakibatkan semakin tinggi pula stres kerja. Hal ini secara umum disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya interaksi antar anggota keluarga dalam satu tempat yang bersamaan dengan pelaku WFH tentu akan menyulitkan fokus dan konsentrasi. Faktor sarana dan prasarana yang tidak seideal ketika WFO, seperti komputer atau laptop yang performanya tidak sebagus di kantor, serta jaringan internet yang tidak stabil. Faktor lainnya adalah keterbatasan interaksi antara rekan kerja yang menyebabkan para pegawai khususnya pegawai baru tidak mendapatkan bimbingan dan supervisi langsung dari para pegawai yang sudah berpengalaman. Interaksi disini tidak terbatas pada pelaksanaan tugas atau pekerjaan, tetapi melakukan kegiatan makan dan minum kopi bersama adalah cara untuk membangun kebersamaan yang tidak dapat diperoleh jika para pegawai melakukan WFH.

Para pegawai juga kurang bersemangat dalam menyampaikan ide dan gagasannya secara spontan karena tidak adanya suasana ruang rapat yang tentu saja akan berbeda suasana dengan metode yang lain. Hal ini diungkapkan dari hasil survey bertajuk "*The 2021 Work Trend Index*" yang dipublikasikan perusahaan Microsoft dengan responden sejumlah 31.000 orang pegawai. Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan (Purnomo et al., 2021) yaitu WFH berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja yang dapat diartikan bahwa meski bekerja secara fleksibel dari rumah, para dosen merasa beban kerja tidak lantas berkurang sehingga berdampak pula pada ketercapaian dari tugas yang diberikan. Temuan serupa juga tampak dari hasil kajian kualitatif yang dilakukan oleh Putri et al. (2020) kepada sekelompok ibu pekerja terkait dampak yang mereka rasakan selama WFH, dimana tingkat stress kerja meningkat akibat dari transisi pola bekerja (dari kantor ke rumah) ditambah dengan tugas – tugas domestik lain. Kajian ilmiah yang dilakukan oleh Maharani (2021) terhadap karyawan PT. KAI menemukan kecenderungan yang sama dimana ada pengaruh positif signifikan antara WFH terhadap stres kerja akibat dari pemahaman yang awam terhadap pola bekerja dari rumah serta beban kerja yang tidak berubah mengikuti perubahan pola bekerja.

Pengaruh WFH terhadap Adaptive Performance

Terkait pengaruh WFH terhadap *Adaptive Performance*, hasil analisis kuantitatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara WFH terhadap *Adaptive Performance*. Hal ini berarti bahwa semakin lama WFH, maka akan semakin tinggi pula *Adaptive Performance*. Berdasarkan teori tentang *adaptive performance* yang dirujuk dalam penelitian ini, didapatkan pemahaman bahwa kemampuan *adaptive* seseorang akan semakin terasah

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.. apabila dihadapkan pada persoalan-persoalan yang berulang. Persoalan disini dapat berupa persoalan baru ataupun persoalan lama, serta terprediksi maupun tidak terprediksi. Selama menjalankan WFH, para pegawai menemukan tantangan baru dan persoalan yang harus diselesaikan dimana kemampuan mereka untuk beradaptasi di segala kondisi akan semakin terasah. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi temuan Wihara (2020) tentang peningkatan kemampuan adaptif para karyawan di masa pandemi Covid-19. Secara spesifik, Wihara (2020) menemukan bahwa perilaku adaptif para karyawan yang diamati ini meliputi ketrampilan membangun komunikasi dengan nasabah di masa dimana kontak fisik sangat dibatasi, kemampuan membiasakan diri dengan kondisi baru sambil terus mengejar target yang telah dicanangkan. Dalam konteks ini, terlihat bahwa perubahan pola bekerja membawa pengaruh positif terhadap kemampuan adaptif karyawan.

Dari hasil analisis terkait pengaruh *Adaptive Performance* terhadap stres kerja, diperoleh indikasi adanya pengaruh yang signifikan dan negatif antara *Adaptive Performance* terhadap stres kerja. Semakin tinggi *Adaptive Performance*, maka akan semakin menurunnya tingkat stres kerja seseorang. Temuan penelitian ini serupa dengan hasil penelitian Dickinson (2021) yang bertajuk *psychosocial work influences on adaptive performance* yang melibatkan 284 responden selama implementasi WFH, dimana hasilnya menunjukkan adanya hubungan negatif antara *adaptive performance* dan stres kerja.

Pengaruh WFH terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai, diperoleh indikasi bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, pegawai UIN Maliki Malang yang melakukan WFH lima hari kerja dalam satu minggu didominasi oleh pegawai yang melaksanakan WFH satu dan dua hari saja, yaitu sebesar 81,6 %. Hal ini terjadi karena peraturan yang mengharuskan demikian ataupun karena ada pegawai yang terjadwal WFH namun kenyataannya yang bersangkutan tetap bekerja secara WFO karena tuntutan pekerjaan atau hal yang lain. Dengan pola satu atau dua hari WFH dalam satu minggu, maka hal ini sangat memungkinkan bagi pegawai tersebut untuk mengkompensasi kinerjanya selama WFH pada saat dia melaksanakan WFO, sehingga terjadi pergeseran waktu penyelesaian pekerjaan meski secara umum tidak mengganggu kinerjanya. Pola WFH yang tidak penuh seperti ini dikenal dengan istilah *hybrid work*, yaitu mengkombinasikan antara WFH dan WFO. Dengan pola ini cenderung ada keseimbangan sebagaimana penelitian berjudul *blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work* yang dilakukan oleh Grzegorzczuk et al. (2021) yang menemukan bahwa fleksibilitas cara bekerja sangat didambakan oleh pegawai dan fleksibilitas bekerja ini tidak akan mengurangi produktivitas. Pada sisi lain, perusahaan juga harus menempatkan para pegawai dengan posisi yang menguntungkan dan tidak berdampak negatif terhadap kesejahteraan pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang mencermati pengaruh WFH terhadap kinerja menunjukkan temuan yang cenderung konsisten, baik secara positif maupun negatif. Sormin et al. (2021), misalnya menemukan pengaruh

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.. yang signifikan WFH terhadap kinerja para pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dimana WFH berdampak positif terhadap keseimbangan kerja, efisiensi waktu, dan fleksibilitas lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Temuan berbeda ditunjukkan oleh penelitian Hartono dan Rahadi (2021) terhadap karyawan sebuah perusahaan swasta dengan metode wawancara yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan secara signifikan akibat transisi pola bekerja dan berbagai faktor lain.

Terkait pengaruh *adaptive performance* terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *adaptive performance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai situasi dimana semakin tinggi *adaptive performance* seorang pegawai, maka akan semakin bagus kinerja pegawai tersebut. Hasil ini sebagaimana terdapat dalam pernyataan Pulakos et al. (2000) yang menyatakan bahwa pegawai dengan kemampuan *adaptive performance* yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kemampuan beradaptasi rendah. Hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh indikasi bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara dua variabel ini. Hal ini sebagaimana terdapat dalam teori kurva U terbalik yang menyatakan bahwa dalam rentang rendah sampai sedang stres merangsang tubuh meningkatkan kemampuan bereaksi (Robbins, 2006).

Pengaruh WFH terhadap stres kerja ditemukan signifikan dalam penelitian ini, akan tetapi pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan tidak signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara WFH terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Dengan kata lain, variabel stres kerja bukan merupakan variabel mediasi yang menciptakan pengaruh antara WFH dan kinerja. Sementara itu, pengaruh langsung WFH terhadap *adaptive performance* adalah signifikan, dan pengaruh langsung antara *adaptive performance* terhadap kinerja juga signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara WFH terhadap kinerja melalui *adaptive performance*. Dengan kata lain, variabel *adaptive performance* merupakan variabel mediasi antara WFH dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara WFH terhadap *Adaptive Performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama WFH diimplementasikan, semakin tinggi pula *Adaptive Performance* ASN tenaga kependidikan UIN Maliki Malang. Temuan ini ditunjang dengan temuan lain yaitu adanya pengaruh signifikan dan negatif antara *Adaptive Performance* terhadap stres kerja yang dapat diinterpretasikan sebagai situasi dimana semakin tinggi *Adaptive Performance*, maka stres kerja para ASN akan semakin menurun. Terkait pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa pelaksanaan WFH yang sudah berjalan di UIN Maliki Malang selama ini tidak mempengaruhi kinerja para ASN yang menjadi responden penelitian ini. Sedangkan dari sisi keterkaitan antara

Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.. *Adaptive Performance* dan kinerja pegawai, hasil penelitian mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *Adaptive Performance* terhadap kinerja pegawai ASN. Penelitian berikutnya dapat memperlebar cakupan populasi, misalnya dengan melibatkan tenaga dan mahasiswa, baik di perguruan tinggi yang sama maupun perguruan tinggi yang lain. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis khususnya terhadap lembaga peneliti yaitu UIN Maliki Malang, salah satunya oleh karena WFH tidak berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, maka lembaga perlu menyusun program kerja jangka pendek, menengah, dan panjang terkait implementasi WFH pasca pandemi baik dari sisi pelaksana atau pegawai maupun dari sisi sarana prasarana pendukung WFH.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G. L. S., & Burgess, J. (2022). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 27, 50–57.
- Afriyadi, D. A. (2020). *WFH kurangi produktivitas? Tangkis pakai cara ini*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4971346/wfh-kurangi-produktivitas-tangkis-pakai-cara-ini>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Rieneka Cipta.
- 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), 223–242.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 839–862.
- Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. D. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research and Practice in Human Resource Management*, 26(1), 37–62.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Dewayani, T. (2020). *Bekerja dari rumah (Work from Home) dari sudut pandang unit kepatuhan internal*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>
- Dickinson, E. A. (2021). *Psychosocial work influences on adaptive performance*. Western Kentucky University.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113–121.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Zadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home: The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H., & Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behaviour, structure, and process*. McGraw-Hill Companies Inc.

- Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.
- Grzegorzczuk, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). Blending the physical and virtual: A hybrid model for the future of work. *Policy Contribution*, 14(21), 1–22.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home terhadap kinerja karyawan pada masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Herliandry, L. D., Nurhasanah, N., Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1), 65–70.
- Holland, S. J., Simpson, K. M., Dalal, R. S., & Vega, R. P. (2016). I can't steal from a coworker if I work from home: Conceptual and measurement-related issues associated with studying counterproductive work behavior in a telework setting. *Human Performance*, 29(3), 172–190.
- Indriyani, A. (2009). *Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di rumah sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2).
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., & van der Beek, Allard J. de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior. Ninth edition*. McGraw Hill.
- Maharani, F. K. (2021). *Analisis efek Work from Home dan beban kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta)*. UPN "veteran" Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marques-Quinteiro, P., Ramos-Villagrasa, P. J., Passos, A. M., & Cural, L. A. (2015). Measuring adaptive performance in individuals and teams. *Team Performance Management*, 21(7/8).
- Mea, M. H. C. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 247–258.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (Working from Home/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID-19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 739–749.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance.

- Analisis Dampak *Work From Home* (WFH) terhadap Stres Kerja.
Journal of Applied Psychology, 85(4), 612–624.
- Purnomo, A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2021). Pengaruh perilaku working from home (WFH) dan stres kerja terhadap kinerja di institusi pendidikan (studi kasus pada dosen dengan status full time di Universitas Telkom). *EProceedings of Management*.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi COVID-19. *EduPsyCouns Journal*, 2(1), 92–100.
- Putri, Q. D., Pradita, L., Zahra, L., Siregar, M. E. L., & Grasiawaty, N. (2020). Gambaran stres kerja pada ibu pekerja selama pandemi Covid-19. *Hearty: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 58–68.
- Ramos, J. P., & Prasetyo, P. T. (2020). The impact of work-home arrangement on the productivity of employees during COVID-19 pandemic in the Philippines: A structural equation modelling approach. *Proceedings of The 6th International Conference on Industrial and Business Engineering*, 135–140.
- Rinsa, R. D. L. (2019). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan kerja sebagai variable intervening pada warung Burjo 24 jam di area Solo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic human capital management*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Alih bahasa Drs. Benyamin Molan*. PT. Indeks.
- Schrotenboer, B. (2020). *Working at home had a positive effect on productivity during the pandemic, survey says*. <https://www.usatoday.com/story/money/2020/05/04/coronavirus-pandemic-might-game-changer-working-home/3061862001/>
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315.
- Sormin, D. E., Tobing, R. A. L., & Marpaung, F. K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 749–762.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyu, E. E., Nurbaya, S., & Kurniawan, C. N. (2021). Pendekatan performance management sebagai langkah antisipatif perusahaan mengukur kinerja karyawan ketika Work for Home di masa pandemi. *SENABISMA: Seminar Nasional Bisnis Dan Manajemen*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja. Edisi ketiga*. Rajawali Press.
- Wihara, D. S. (2020). Studi fenomenologis: Perilaku adaptif karyawan lembaga keuangan mikro dimasa pandemi. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 14–29.