FACTORS AFFECTING PERCEIVED PRODUCTIVITY ON TELEWORKERS DURING COVID-19 PANDEMIC IN INDONESIA

Santi Rimadias
STIE Indonesia Banking School
santi.rimadias@ibs.ac.id

Abstract
Phenomena of working remotely as a result of the Covid-19 pandemic have prompted this research to be carried out as a step to analyze the factors that affect Perceived Productivity in teleworkers in Indonesia, such as IT Training, IT Infrastructure, Management Support, Job Security, Work Flexibility, Attitude toward Teleworking, Organizational Commitment and Strain.
The survey involved 205 respondents who were permanent employees at companies or agencies who became teleworkers due to the Covid-19 pandemic conditions. A structured questionnaire with a specified scale was used in this research. Multiple regression was used to analyze the data.
The results showed that IT Infrastructure, Management Support, Attitude toward Teleworking, and Organizational Commitment had a positive influence on the Perceived Productivity of teleworkers in Indonesia. Meanwhile, IT Training, Job Security, Work Flexibility, and Strain do not affect the Perceived Productivity of teleworkers in Indonesia.
The implications of this research are the reference for management in formulating strategies to drive perceived productivity to the employee who becomes a teleworker during the Covid-19 pandemic.

Keywords: Perceived Productivity, IT Training, IT Infrastructure, Management Support, Job Security, Work Flexibility, Attitude toward Teleworking, Organizational Commitment, Strain, Teleworker.

Abstrak
Fenomena bekerja dari jarak jauh sebagai dampak dari pandemi Covid-19 telah mendorong penelitian ini dilakukan sebagai langkah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas yang Dirasakan pada teleworker di Indonesia, seperti Pelatihan TI, Infrastruktur IT, Dukungan Manajemen, Keamanan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Sikap terhadap Teleworking, Komitmen Organisasi dan Ketegangan.
Survei ini melibatkan 205 responden yang merupakan karyawan tetap di perusahaan atau instansi yang menjadi telewoker karena kondisi pandemi Covid-19. Kuesioner terstruktur dengan skala tertentu digunakan dalam penelitian ini. Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Infrastruktur IT, Dukungan Manajemen, Sikap terhadap Teleworking dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas yang Dirasakan pada pekerja tele di Indonesia. Sementara itu, Pelatihan IT, Keamanan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Ketegangan tidak memengaruhi Produktivitas yang Dirasakan pada teleworker di Indonesia. Implikasi dari penelitian ini adalah acuan manajemen dalam merumuskan strategi untuk mendorong produktivitas karyawan yang menjadi teleworker selama pandemi Covid-19.

Kata kunci: Produktivitas yang Dirasakan, Pelatihan TI, Infrastruktur IT, Dukungan Manajemen, Keamanan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Sikap terhadap Teleworking, Komitmen Organisasi, Ketegangan, Teleworker.

1. Introduction

Virus Corona menjadi topik terhangat dunia sejak awal Januari 2020. Virus ini secara mengejutkan menjadi teror bagi masyarakat dunia, terutama setelah merenggut ratusan nyawa manusia dalam waktu dua pekan (Febrian, 2020). Virus Corona yang tengah menyerang masyarakat dunia saat ini pertama kali diidentifikasi di China pada Desember 2019. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa Covid-19 menjadi nama baru untuk Corona Virus (Nugroho, 2020).

Korban meninggal setelah positif terinfeksi oleh Covid-19 per awal April 2020 mencapai lebih dari 100.000 orang di seluruh dunia. Berdasarkan data yang diperoleh dari Universitas John Hopkins, lima negara dengan jumlah korban meninggal tertinggi diantaranya adalah Italia, Amerika Serikat, Spanyol, Perancis dan Inggris (Utomo, 2020).

Social Distancing atau yang seringkali disebut dengan menjaga jarak sosial merupakan tindakan pencegahan non farmasi penyebaran Covid – 19. S*ocial distancing* adalah praktik kesehatan yang bertujuan mencegah orang sakit melakukan kontak dalam jarak dengan orang sehat untuk mengurangi peluang penularan. Sebuah studi yang dirilis tahun 2007 menyebutkan bahwa tingkat kematian yang disebabkan oleh virus influenza di Spanyol pada tahun 1918 berhasil ditekan secara signifikan dengan mempraktekkan *social distancing* (Tim CNN Indonesia, 2020). Wujud penerapan *social distacing* di Indonesia berupa Peraturan Pemerintah tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar, yang meliputi penutupan sementara sekolah, tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum (Tim BBC Visual Journalism East Asia, 2020).

Social distancing mendorong pelaksanaan *teleworking* pada berbagai perusahaan atau organisasi. Perez et. al. (2003) mendefinisikan *teleworking* sebagai pekerjaan yang dilakukan dari berbagai lokasi (seperti rumah) yang memungkinkan pekerja untuk mengakses kegiatan kerja mereka dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Selanjutnya Madsen (2003) menjelaskan bahwa *teleworking* dianggap sebagai cara alternatif pengorganisasian kerja, yaitu dengan menawarkan kemungkinan untuk bekerja di mana saja dan kapan saja. *Teleworking* dipandang sebagai skenario menang-menang bagi pekerja dan yang mempekerjakan, sehingga memungkinkan untuk mengurangi biaya operasional, memotivasi pekerja dan menjaga keseimbangan keluarga pekerja (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Sebuah studi mengenai *teleworking* pada tahun 2000 menarik untuk ditelaah, yaitu pada karyawan perusahaan kecil di Negara Inggris dan Hongkong yang lebih memilih melakukan *teleworking* sampai batas tertentu apabila diberikan kesempatan untuk memilih (Baruch & Yuen, 2000).

Gallup (2015) menjelaskan bahwa teknologi informasi telah menjadi bagian integral dari lingkungan kerja, dan lokasi fisik yang mengharuskan pekerja untuk bekerja dari tempat kerja telah berangsur-angsur kehilangan kepentingannya. Menurut jajak pendapat tahunan kerja dan pendidikan Gallup, kenaikan orang yang bekerja dari rumah mengalami kenaikan yang signifikan. Sebagai gambaran, di Amerika, data pekerja dari rumah meningkat dari 9 persen menjadi 37 persen di tahun 2015 (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019).

Teknologi informasi yang mendukung operasional organisasi atau perusahaan dapat berupa *IT Infrastructure* dan *IT Training*. *IT Infrastructure* dan *IT Training* merupakan sumber daya internal yang berharga, dapat dianggap sebagai dasar untuk produktivitas *Teleworking* berkelanjutan. Ketersediaan *IT Infrastructure* mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki akses mudah ke alat

komunikasi informasi dan aplikasi berbasis web. Sementara itu, ketersediaan *IT Training* mengacu pada sejauh mana karyawan difasilitasi untuk mempelajari teknologi informasi (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat kematian yang tinggi pada pandemi Covid – 19. Hingga awal April 2020, tercatat persentase kematian akibat Covid-19 sebesar 8 %, lebih tinggi 2.3% dibanding tingkat kematian di dunia (Puri, 2020). Indonesia merupakan negara nomor satu dalam kasus terpapar Covid-19 terbesar di wilayah ASEAN. Posisi kedua diduduki oleh Filipina, disusul oleh Singapura, Malaysia dan Thailand (Abrar, 2020).

Menghadapi krisis pandemi Covid-19 yang menginfeksi hampir seluruh belahan dunia, bekerja dari rumah merupakan pilihan bijak yang dapat dilakukan. Beberapa perusahaan besar bahkan telah mengizinkan karyawannya untuk bekerja secara permanen dari jarak jauh. CEO Facebook mengungkapkan bahwa hingga setengah dari karyawannya dapat bekerja dari jarak jauh dalam lima hingga 10 tahun ke depan. Microsoft menempuh langkah yang serupa, perusahaan tersebut mengizinkan lebih banyak karyawannya untuk bekerja secara permanen dari jarak jauh (Warren, 2020). Selanjutnya Sekitar pertengahan tahun 2020, hanya dua bulan setelah pandemi virus corona, Jack Dorsey, CEO Twitter mengumumkan bahwa hampir 9.000 karyawan di Twitter dapat bekerja dari mana saja dengan jangka waktu permanen (Costa, 2020).

Berbagai fenomena bekerja dari jarak jauh sebagai dampak pandemi Covid-19 telah mendorong dilakukannya penelitian ini sebagai langkah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *Perceived Productivity* pada *teleworker* di Indonesia, seperti *IT Training, IT Infrastructure, Management Support, Job Security, Work Flexibility, Attitude toward Teleworking, Organizational Commitment* dan *Strain*.

2. Theoretical Framework and Hypothesis Development (If Any)

Teleworking didefinisikan oleh Perez et. al. (2003) sebagai pekerjaan yang dilakukan dari berbagai lokasi (seperti rumah) yang memungkinkan pekerja untuk mengakses kegiatan kerja mereka dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Selanjutnya Madsen (2003) mengatakan bahwa *teleworking* dianggap sebagai cara alternatif pengorganisasian kerja, yaitu dengan menawarkan kemungkinan untuk bekerja di mana saja dan kapan saja. *Teleworking* dipandang sebagai skenario menang-menang bagi pekerja dan yang mempekerjakan, sehingga memungkinkan untuk mengurangi biaya operasional, memotivasi pekerja dan menjaga keseimbangan keluarga pekerja (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019).

Sementara itu, *Teleworker* didefinisikan oleh Gajendran dan Harrison (2007) sebagai karyawan yang melakukan pengaturan kerja alternatif dengan menjalankan tugas di tempat lain yang biasanya dilakukan di tempat kerja utama atau pusat, setidaknya untuk beberapa bagian dari jadwal kerja mereka, dengan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Suh & Lee, 2017). Definisi lain menjelaskan *Teleworker* adalah karyawan yang melakukan semua atau sebagian besar dari pekerjaan mereka secara fisik terpisah dari lokasi kerja utama mereka, menggunakan Informasi dan Teknologi untuk operasional dan komunikasi (Baruch & Yuen, 2000).

Hunton and Norman (2010) mengatakan bahwa *teleworking* dan *virtual working* adalah istilah yang sering digunakan secara bergantian untuk merujuk pada karyawan yang bekerja secara periodik atau eksklusif untuk pemberi kerja mereka dari lokasi yang dilengkapi dengan teknologi telekomunikasi untuk mentransfer pekerjaan ke perusahaan pusat. Definisi yang diterapkan untuk *teleworking* dapat dilihat dari dimensi jarak dan teknologi yang harus dipenuhi secara bersamaan ketika mengidentifikasi konsep. Dimensi jarak mencerminkan pemindahan

pekerja dari tempat kerja tradisional, di mana karyawan lainnya bekerja, ke lokasi lainnya, seperti di rumah (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Konsep *teleworking* seringkali disebut dengan *telecommuting* atau *remote working* (Perez, Carnicer & Sanchez, 2002).

Bailey and Kurland (2002); Nilles (1997) menjelaskan bahwa *teleworking* adalah fenomena yang luas dan kompleks, yang seringkali didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dari tempat selain ruang kantor (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Pekerjaan yang tidak dikerjakan di tempat kerja disebut *teleworking* sedang orang yang melakukannya disebut sebagai *teleworker*.

Studi sebelumnya telah mengungkapkan sejumlah implikasi dari *Teleworking* untuk individu, organisasi dan masyarakat (Perez Perez et al., 2003). Keuntungan ini termasuk fleksibilitas waktu kerja, otonomi yang meningkat, mengurangi komunikasi informal, keluarga dan waktu luang yang meningkat, tingkat stress yang rendah, mengurangi biaya perjalanan, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, mengurangi kemacetan lalu lintas dan polusi udara (Nakrošienė & Goštautaitė, 2019).

Dengan mengizinkan karyawan untuk melakukan *teleworking*, jauh dari kantor untuk fokus pada tugas yang memerlukan tingkat konsentrasi yang lebih tinggi, organisasi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka (Basile & Beauregard, 2016).

IT Infrastructure dan *IT Training* merupakan sumber daya internal yang berharga, dapat dianggap sebagai dasar untuk produktivitas *teleworking* berkelanjutan. Ketersediaan *IT Infrastructure* mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki akses mudah ke alat komunikasi informasi dan aplikasi berbasis web. Sementara itu, ketersediaan *IT Training* mengacu pada sejauh mana karyawan difasilitasi untuk mempelajari teknologi informasi (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *IT Infrastructure* dan *IT Training* terhadap *Perceived Productivity*.

Produktivitas merupakan isu utama yang muncul sebagai salah satu tantangan penting bagi teleworker (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Scholefield (2008) menjelaskan bahwa produktivitas *teleworker* berkaitan dengan teknologi informasi. Penurunan produktivitas pada teleworker dapat terjadi sebagai akibat dari informasi dan teknologi komunikasi yang tidak memadai. IT Training merupakan sejauh mana karyawan difasilitasi untuk mempelajari teknologi informasi sedangkan IT Infrastucture adalah sejauh mana karyawan memiliki akses mudah ke alat komunikasi informasi dan aplikasi berbasis web (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

IT Infrastructure dan *IT Training* adalah kunci penting bagi keberhasilan *teleworking*, keduanya berperan dalam keberhasilan individu dan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *IT Infrastructure* (ITI) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.

H2: *IT Training* (ITT) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.

Pengaruh *Management Support* terhadap *Perceived Productivity*.

Penelitian telah mengungkapkan (Scholefield, 2008; Watad dan Disanzo, 2000) bahwa *management support* atau dukungan manajemen adalah landasan yang kokoh untuk keberhasilan pelaksanaan teleworking dan meningkatkan produktivitas *teleworker* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Perincherry (2009) berpendapat bahwa kurangnya *management support* pada pelaksanaan *teleworking* dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas *teleworker* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Menggunakan data dari 122 CEO perusahaan Spanyol, Mayo et al. (2009) menemukan bahwa *management support* adalah faktor penting adopsi *teleworking*. Teleworker yang memahami bahwa manajer dan pimpinan mereka mendukung *teleworking* akan mampu memperoleh produktivitas yang lebih tinggi (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: *Management Support* (MS) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived*

***Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.**

Pengaruh *Job Security* terhadap *Perceived Productivity*.

Penelitian empiris (Belot et al., 2007; Lim dan Teo, 2000) telah mengungkapkan keterkaitan antara *job security* dan tingkat produktivitas. *Teleworking* telah dianggap sebagai ancaman bagi keamanan kerja karena ketidakpastian kelangsungan pekerjaan dan peluang pengembangan karir. Kesulitan untuk mengelola persepsi karyawan yang biasanya tidak sejalan dengan pikiran supervisor adalah salah satu motif untuk ketidakamanan pekerjaan di antara *teleworker*. Karena *teleworker* tidak selalu di dalam tempat kerja dan berkomunikasi secara fisik dengan supervisor mereka, mereka mungkin akan melewati kesempatan promosi dan kemajuan karir (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Selain itu, Teo dan Lim (1998) menjelaskan bahwa keprihatinan administratif tentang penilaian kinerja *teleworker* dan merancang skema kompensasi yang adil bagi mereka adalah rintangan lain untuk keamanan kerja (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Menurut Borland (1999), job security didefinisikan sebagai kebebasan dari rasa takut kehilangan pekerjaan (Sanyal, Hisam & BaOmar, 2018). Stapleton (2009) menjelaskan *job security* merupakan jaminan atau keyakinan karyawan bahwa mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka saat ini (Sanyal, Hisam & BaOmar, 2018). *Job security* memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas pekerja (Sanyal, Hisam & BaOmar, 2018). Sejalan dengan penalaran ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

***H4: Job Security* (JS) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.**

Pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Perceived Productivity*.

Martinez-Sanchez et al. (2007) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja. *Teleworking* merupakan strategi untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan dan membebaskan dari jadwal kerja tetap dan temporal yang pada gilirannya memperkuat hasil kinerja lain yang fleksibel di perusahaan (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). *Work flexibility* adalah kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi dan waktu kerja serta lokasi kerja yang diberikan oleh perusahaan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Lim & Teo (2000) menjelaskan bahwa peningkatan fleksibilitas dalam jadwal kerja pada *Teleworker* menawarkan kesempatan untuk menangani tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini juga memungkinkan karyawan untuk bekerja selama berjam-jam ketika mereka dalam kondisi yang paling produktif (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

***H5: Work Flexibility (WF)* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* (PP).**

Pengaruh *Attitude toward Teleworking* terhadap *Perceived Productivity*.

Hasil penelitian Neufeld dan Fang (2005) menjelaskan keyakinan dan sikap memiliki peran dalam memengaruhi produktivitas *teleworker* di Kanada. Selanjutnya, berdasarkan survei terhadap 101 *teleworker*, Khalifa dan Davison (2008) menemukan sikap terhadap *teleworking* mempertahankan efek yang signifikan pada niat untuk melakukan *teleworking*. Sementara itu, Neufeld dan Fang (2005) mengindikasikan bahwa keyakinan dan sikap *teleworker* sangat erat kaitannya dengan produktivitas *teleworker*. Lebih lanjut, Abdel & Wahad (2007) memberikan pernyataan bahwa meningkatkan *attitude toward teleworking* cenderung menghasilkan ekspektasi yang lebih tinggi tentang produktivitas *teleworker* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Clear & Dickson (2005) menemukan pula bahwa sikap terhadap *teleworking* memainkan peran yang penting dalam memfasilitasi keberhasilan pelaksanan *teleworking* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

***H6: Attitude toward Teleworking* (ATT) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.**

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Perceived Productivity.

Komitmen organisasi adalah faktor kunci yang meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerja jangka panjang (Westover, Westover & Westover, 2010). Penelitian Lim & Teo (2000) menunjukkan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi yang kuat akan memiliki keyakinan yang kuat dalam tujuan perusahaan dan membantu perusahaan untuk menjadi sukses (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja tugas dalam pengaturan *teleworking*. Sejalan dengan ini, adalah masuk akal bahwa *teleworker* dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi (Hunton dan Norman, 2010). Maka, Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

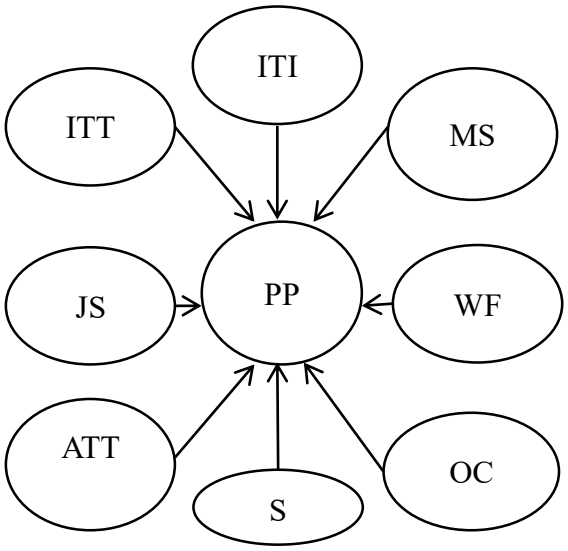
H7: *Organizational Commitment* (OC) memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.

Pengaruh Strain terhadap Perceived Productivity.

Strain merupakan stres mental yang dirasakan dalam lingkungan kerja (Suh & Lee, 2017). Strain atau stress mental memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas dan kualitas hidup (Lee, Lee & Suh, 2016).

H8: *Strain* (S) memiliki pengaruh negatif terhadap *Perceived Productivity* (PP) pada *Teleworker* di Indonesia.

Penelitian ini memodifikasi model penelitian dari Aboelmaged & Subbaugh (2012) dan Suh & Lee (2017) yang meneliti mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *perceived productivity* pada *teleworker*. Penelitian ini mencoba untuk melihat pada konteks yang berbeda, yaitu di negara Indonesia di mana pandemi Covid-19 menuntut setiap pekerja menjadi teleworker. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di perusahaan atau instansi yang menjadi telewoker karena kondisi pandemi Covid-19.pandemi Covid-19.



Gambar 1 Model Penelitian
Sumber: Diadopsi dari Aboelmaged & Subbaugh (2012) dan Suh & Lee (2017)

3. Research Method

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang akan menguji suatu hipotesis. Menurut Malhotra (2010) metode deskriptif adalah sebuah tipe penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama mendeskripsikan sesuatu, biasanya karakteristik pasar atau fungsi (Malhotra, 2010). Kemudian penelitian ini dirancang menggunakan *cross sectional designs*, yaitu desain penelitian yang melibatkan pengumpulan informasi didapat dari beberapa sampel dari populasi yang dilakukan hanya satu kali.

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari seluruh elemen yang memiliki karakteristik yang sama dan merupakan perhatian peneliti (Malhotra, 2010). Adapun menurut Malhotra (2010) target populasi adalah kumpulan dari objek yang memiliki informasi yang akan diteliti. Sampel merupakan suatu sub kelompok dari sebuah populasi yang terpilih untuk berpatisipasi dari sebuah penelitian (Malhotra, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di perusahaan atau instansi yang menjadi telewoker karena kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia.

Metode *sampling* yang digunakan di penelitian ini adalah *non-probability sampling*

dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan karakteristiknya.

Menurut Maholtra (2010), *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditentukan akan dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena populasi dan sampel yang diambil memiliki karakteristik tertentu, yaitu pegawai tetap di perusahaan atau instansi yang menjadi telewoker karena kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia.

Ukuran sampel dalam penelitian ini di mana populasi tidak diketahui dikali 5, sesuai dengan pedoman ukuran sampel menyatakan bahwa pedoman ukuran *sample* tergantung dari jumlah indikator dikali dengan 5 sampai 10 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Dalam penelitian ini maka jumlah samplenya adalah sebagai berikut adalah jumlah indikator dikali 5, sehingga didapat 205 responden. Periode penelitian dilakukan dari selama bulan Agustus sampai dengan Oktober 2020.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi *Perceived Productivity* pada *teleworker* di Indonesia, maka dibuat indikator pengukuran yang diadopsi dari beberapa penelitian terdahulu.

Respon *IT Training* yang merupakan sejauh mana karyawan difasilitasi untuk mempelajari teknologi informasi (Aboelmaged & Subbaugh, 2012) diukur dengan menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012) dan Suh & Lee (2017).

Respon *IT Infrastructured* merupakan sejauh mana karyawan memiliki akses mudah ke alat komunikasi informasi dan aplikasi berbasis web (Aboelmaged & Subbaugh, 2012) diukur dengan menggunakan 5 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Respon *Management Support* merupakan derajat di mana manajemen memahami pentingnya fungsi pekerjaan dan secara pribadi terlibat dalam hubungan dengan kegiatan karyawan (Jitpaiboon & Kalaian, 2005) diukur dengan menggunakan 5 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Respon *Job Security* merupakan kebebasan dari rasa takut kehilangan pekerjaan (Borland, 1999 dalam Sanyal, Hisam & BaOmar, 2018) diukur dengan menggunakan 4 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Respon *Work Flexibility* merupakan kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi dan waktu kerja serta lokasi kerja yang diberikan oleh perusahaan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) diukur dengan menggunakan 4 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Respon *Attitude toward Teleworking* merupakan persepsi dan keyakinan positif atau negatif terhadap pekerjaan atau teleworking (Omar, 2014) diukur dengan menggunakan 4 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Respon *Organizational Commitment* merupakan komitmen individu baik secara afektif, normatif atau institusional pada perusahaan atau organisasi (Ramalho, Luiz & de Oliveira, 2018) diukur dengan menggunakan 7 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Respon *Strain* merupakan stres mental yang dirasakan dalam lingkungan kerja (Suh & Lee, 2017) diukur dengan menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Suh & Lee (2017).

Respon *Perceived Productivity* merupakan Persepsi karyawan mengenai produktivitas atau pencapaian hasil kerja yang optimal (Vänni, Virtanen, Luukkaala, & Nygård, 2012) diukur dengan menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari indikator pengukuran Aboelmaged & Subbaugh (2012).

Skala *semantic differential* digunakan dengan rentang angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 6 (Sangat Setuju Sekali) untuk mengukur masing-masing stimulus pada seluruh respon yang diukur.

Jenis data dalam penelitian ini adalah termasuk jenis data primer yang diperolah secara

langsung dari responden, hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan. Analisis data yang digunakan diantaranya adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji normalitas) dan uji hipotesis dengan menggunakan pendekatan analisis regresi berganda.

4. Result, Discussion, and Managerial Implication

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 205 orang responden yang pegawai tetap di perusahaan atau instansi yang menjadi telewoker karena kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia, maka dilakukan analisis data. Tahap pertama dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Profil responden menggambarkan karakteristik responden yang merupakan pegawai tetap di perusahaan atau instansi yang menjadi telewoker karena kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia. Tabel 1 menunjukkan profil responden dalam penelitian ini:

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Item	Persentase
Apakah di perusahaan atau tempat bekerja Bapak/Ibu ditemukan karyawan yang positif Covid-19?	Ya	67.3%
	Tidak	32.7%
Domisili	Jakarta	51.7%
	Bogor	11.7%
	Depok	11.2%
	Tangerang	13.2%
	Bekasi	8.3%
	Tulungagung	0.5%
	Pekan Baru	0.5%
	Cibinong	0.5%
	Semarang	0.5%
	Ternate	0.5%
	Bandung	0.5%
	Cilegon	0.5%
	Serang	0.5%
Jenis Kelamin	Perempuan	54.6%
	Laki-laki	45.4%%
Usia	17 - 25 tahun	16.1%
	26 – 35 tahun	42.9%
	36 – 45 tahun	32.7%
	>45 tahun	8.3%
Status Pernikahan	Menikah	62%
	Belum Menikah	36.6%
	Lainnya	1.5%
Pekerjaan	Karyawan Swasta	51.7%
	PNS	31.2%
	BUMN	9.3%
	Dosen	5.9%
	Guru	0.5%
	Organisasi Internasional	0.5%
	BUMD	0.5%
	NGO	0.5%
Lama Bekerja	1 – 3 tahun	28.4%
	3.1 – 5 tahun	17.6%
	5.1 – 10 tahun	25.5%
	>10 tahun	28.4%
Pendidikan Terakhir	SMA	3.08%
	S1	66.15%
	S2	30.77%
Rata-rata pengeluaran setiap bulan	Rp. 1 – 3.999 juta	20%
	Rp. 4 – 9.999 juta	50.7%
	>Rp. 10 juta	29.3%

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 67.3% responden memberikan informasi bahwa terdapat karyawan yang positif Covid-19 di perusahaan atau institusi tempat responden tersebut bekerja.

Selanjutnya, profil Responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berdomisili di Jakarta (51.7%), jenis kelamin perempuan (54.6%) dan laki-laki (45.4%), mayoritas menikah (62%), usia bervariasi didominasi oleh rentang usia 26 – 35 tahun (42.9%), jenis pekerjaan bervariasi didominasi oleh karyawan swasta (51.7%) dan PNS (31.2%), lama bekerja bervariasi, mayoritas pendidikan S1 (66.15%), mayoritas rata – rata pengeluaran per bulan adalah sebesar Rp. 4 – 9.999 juta (50.7%).

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 67.3% responden memberikan

informasi bahwa terdapat karyawan yang positif Covid-19 di perusahaan atau institusi tempat responden tersebut bekerja.

Selanjutnya, profil Responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berdomisili di Jakarta (51.7%), jenis kelamin perempuan (54.6%) dan laki-laki (45.4%), mayoritas menikah (62%), usia bervariasi didominasi oleh rentang usia 26 – 35 tahun (42.9%), jenis pekerjaan bervariasi didominasi oleh karyawan swasta (51.7%) dan PNS (31.2%), lama bekerja bervariasi, mayoritas pendidikan S1 (66.15%), mayoritas rata – rata pengeluaran per bulan adalah sebesar Rp. 4 – 9.999 juta (50.7%).

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah indikator pada masing-masing variabel yang digunakan pada kuesioner sudah tepat mengukur apa yang hendak diukur. Kriteria valid dengan menggunakan analisis faktor adalah apabila nilai KMO di atas 0.5, nilai signifikansi kurang dari 0.5, nilai MSA lebih dari 0.5,faktor loading lebih sama dengan 0.5. Hasil uji validitas menyatakan seluruh indikator memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan hasil pengujian Reliabilitas Main Test terhadap 205 orang responden dengan menggunakan analisis nilai Cronbach's Alpha.

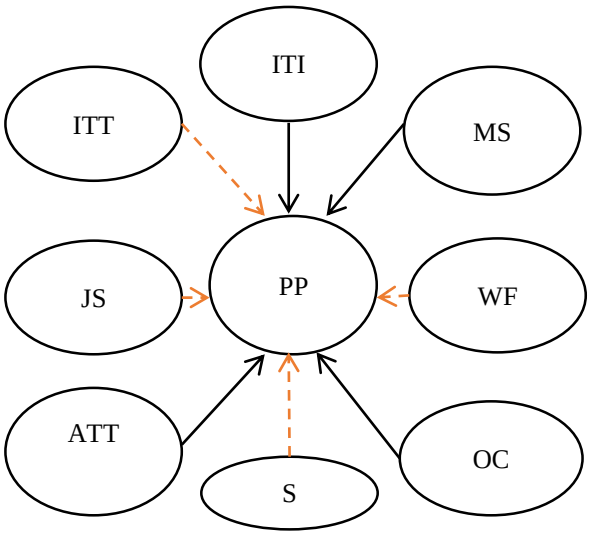
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau kuesioner yang digunakan konsisten apabila ditanyakan ke sejumlah orang pada periode waktu yang berbeda. Kriteria reliabel adalah apabila nilai cronbach's alpha di atas 0.6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan reliabel.

Selanjutnya hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.6. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 25.

Tabel 2. Hasil Uji pada Analisis Regresi Berganda

Var.	Koef.	t-value	Sig.	Kesimpulan
	1.207	1.102	0.272	
ITT	-0.047	-.680	0.497	H1 tidak didukung data
ITI	0.152	3.126	0.002	H2 didukung data
MS	0.124	2.931	0.004	H3 didukung data
JS	0.053	1.602	0.111	H4 tidak didukung data
WF	-0.017	-.395	0.693	H5 tidak didukung data
ATT	0.263	6.503	0.000	H6 didukung data
OC	0.077	2.831	0.005	H7 didukung data
S	-0.057	-1.214	0.226	H8 tidak didukung data
Adj. R^2	0.490			
F-Stat.	25.393 (Sig 0.000)			

Sumber: Data diolah (2020)



Gambar 2. Model Hasil Pengujian

Hasil pengolahan data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 adalah sebesar 0.490, hal tersebut dapat diartikan bahwa

variabel *IT Training, IT Infrastucture, Management Support, Job Security, Work Flexibility, Attitude toward Teleworking, Organizational Commitment* dan *Strain* mampu menjelaskan *Perceived Productivity* sebesar 49% pada responden teleworker di Indonesia, Sedangkan sisanya sebesar 51% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain.

Pengaruh *IT Training* terhadap *Perceived Productivity*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan hasil bahwa *IT Training* tidak memiliki pengaruh terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nikai Signifikasi 0.497 > α 0.05 atau dengan kata lain H1 tidak didukung data. Diduga responden *teleworker* mengekplorasi penggunaan teknologi untuk bekerja jarak jauh secara mandiri, tidak bergantung pada *IT Training*. Mayoritas usia responden terletak pada rentang 25 – 36 tahun, yaitu generasi Y, memiliki preferensi untuk menggunakan teknologi digital secara mandiri.

Pengaruh *IT Infrastucture* terhadap *Perceived Productivity*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan hasil bahwa *IT Infrastructure* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.002 < α 0.05 dan nilai β 0.152. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas *IT Infrastructure* yang diberikan perusahaan untuk *teleworker* maka akan semakin meningkat pula *Perceived Productivity* mereka. Artinya apabila kemudahan akses ke alat informasi dan aplikasi berbasis web ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan *Perceived Productivity* dari pekerja *teleworker*.

Hasil penelitian memberikan arah bahwa perceived productivity akan meningkat apabila lingkungan kerja terkoneksi internet dengan baik, didukung hardware komputer dengan performa baik serta dukungan Departemen IT dalam membantu penggunaan aplikasi via internet dalam pekerjaan dan juga informasi yang beragam untuk karyawan.

Pengaruh *Management Support* terhadap *Perceived Productivity*

Selanjutnya berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Management Support* memiliki pengaruh positiff dan signifikan terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.004 < α 0.05 dan nilai β 0.124. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan manajemen atau atasan untuk bekerja jarak jauh mampu meningkatkan *Perceived Productivity* pada pekerja *teleworker* di Indonesia. Dukungan manajemen dapat berupa penyediaan dana, motivasi karyawan dan kebijakan terkait pemanfaatan ICT yang baik untuk *teleworking* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa perceived productivity akan meningkat apabila atasan menganggap bekerja jarak jauh sebagai alternatif kerja yang bermanfaat, mendorong karyawan untuk bekerja jarak jauh, menyediakan sumber daya untuk mengaktifkan pekerjaan jarak jauh dan tertarik untuk melihat karyawan bekerja jarak jauh.

Pengaruh *Job Security* terhadap *Perceived Productivity*

Lebih lanjut, hasil uji regresi berganda yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Job Security* tidak memiliki pengaruh terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.111 > α 0.05 dan nilai β 0.053 atau dengan kata lain H4 tidak didukung data.

Pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Perceived Productivity*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Work Flexibility* tidak memiliki pengaruh terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.693 > α 0.05 dan nilai β -0.017 atau dengan kata lain H5 tidak didukung data.

Pengaruh *Attitude toward Teleworking* terhadap *Perceived Productivity*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Attitude toward Teleworking* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.000 <

α 0.05 dan nilai β 0.263. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap *teleworking* mampu meningkatkan *Perceived Productivity* pada pekerja *teleworker* di Indonesia.

Hasil penelitian ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Clear & Dickson (2005) yang menemukan bahwa sikap terhadap teleworking memainkan peran yang penting dalam memfasilitasi keberhasilan pelaksanan *teleworking* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Hasil peneitian juga mendukung Neufeld dan Fang (2005) yang mengindikasikan bahwa keyakinan dan sikap *teleworker* sangat erat kaitannya dengan produktivitas *teleworker* (Aboelmaged & Subbaugh, 2012). Hasil penelitian ini mengunkapkan bahwa perceived productivity akan meningkat apabila teleworker memiliki persepsi yang baik terhadap beberapa pernyataan diantaranya, bekerja jarak jauh sebagai alternatif pengaturan kerja adalah ide yang baik, pengaturan kerja adalah ide yang baik, menyenangkan dan sangat diharapkan.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Perceived Productivity*

berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.005 < α 0.05 dan nilai β 0.077. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingi komitmen organisasi maka semakin tingi pula *Perceived Productivity* pada pekerja *teleworker* di Indonesia.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *perceived productivity* akan meningkat apabila teleworker memiliki persepsi yang baik terhadap beberapa pernyataan diantaranya adalah perusahaan memiliki makna pribadi yang besar bagi teleworker, merasa bagian dari keluarga perusahaan dan menilai perusahaan sebagai rumah kedua. Sikap menghormati visi perusahaan, merasa seolah-olah masalah perusahaan adalah masalahnya sendiri serta sangat senang menghabiskan sisa karir di perusahaan dapat meningkatkan perceived productivity pada teleworker.

Pengaruh *Strain* terhadap *Perceived Productivity*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *Strain* tidak memiliki pengaruh terhadap *Perceived Productivity*, karena memiliki nilai Signifikansi 0.226 > α 0.05 dan nilai β -0.057 atau dengan kata lain H8 tidak didukung data.

Implikasi

Hasil penelitian yang dilakukan memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan atau institusi dalam disrupsi pada lingkungan kerja di mana *teleworking* atau bekerja jarak jauh dalam kondisi pandemi Covid-19 menjadi hal yang lazim untuk dilakukan.

Untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh paling dominan pada *Perceived Productivity*, maka nilai β yang didapatkan dari hasil pengujian hipotesis diurutkan mulai dari yang terbesar hingga yang terkecil. Didapatkan variabel yang paling dominan mempengaruhi *Perceived Productivity* adalah *Attitude toward Teleworking* (β 0.263), kemudian diikuti oleh *IT Infrastructure* (β 0.152), *Management Support* (β 0.124) dan *Organizational Commitment* (β 0.077).

Rata-rata persepsi responden untuk setiap indikator pada variabel *Attitude toward Teleworking* adalah sebagai berikut: bekerja jarak jauh sebagai alternatif pengaturan kerja adalah ide yang baik (4.68), bekerja jarak jauh sebagai alternatif pengaturan kerja adalah ide yang bijaksana (4.70), bekerja jarak jauh sebagai alternatif pengaturan kerja menyenangkan (4.44) dan bekerja jarak jauh sebagai alternatif pengaturan kerja sangat diharapkan (4.45).

Rata-rata persepsi responden untuk setiap indikator pada variabel *IT Infrastructure* adalah sebagai berikut: lingkungan kerja saya terkoneksi internet dengan baik (5.03), lingkungan kerja saya didukung oleh hardware komputer (laptop/PC/Tablet) (5.01), departemen IT perusahaan saya membantu dalam penggunaan aplikasi via internet dalam pekerjaan (4.66), departemen IT perusahaan saya memberikan informasi yang beragam untuk karyawan (4.34), dan Lingkungan kerja saya mendorong penggunaan aplikasi via internet dalam bekerja (4.91).

Rata-rata persepsi responden untuk setiap indikator pada variabel *Management Support* adalah sebagai berikut: atasan saya menganggap bekerja jarak jauh sebagai alternatif kerja yang bermanfaat (4.36), atasan saya mendorong karyawan untuk bekerja jarak jauh (4.28), atasan saya menyediakan sumber daya untuk mengaktifkan pekerjaan jarak jauh (3.10), atasan saya tertarik untuk melihat karyawan berkerja jarak jauh (3.65).

Rata- rata persepsi responden untuk setiap indikator pada variabel *Organizational Commitment* adalah sebagai berikut: perusahaan saya memiliki makna pribadi yang besar bagi saya (4.48), saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan saya (4.59), perusahan saya seperti rumah kedua saya (4.51), saya menghormati visi perusahaan saya (4.96), saya merasakan rasa yang kuat memiliki perusahaan saya (4.42), saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri (3.89) dan saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini (4.08).

5. Conclusion, Suggestion, and Limitations

Penelitian ini berupaya menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *Perceived Productivity* pada *teleworker* yang menjadi *teleworker* karena akibat pandemi Covid 19 di Indonesia, diantaranya adalah *IT Training, IT Infrastructure, Management Support, Job Security, Work Flexibility, Attitude toward Teleworking, Organizational Commitment* dan *Strain*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *IT Infrastructure, Management Support, Attitude toward Teleworking* dan *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Productivity* pada *teleworker* di Indonesia. Sementara itu, *IT Training, Job Security, Work Flexibility* dan *Strain* tidak memengaruhi *Perceived Productivity* pada *teleworker* di Indonesia.Penelitian ini berhasil memberikan jawaban faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *Perceived Productivity* pada *teleworker* yang menjadi *teleworker* karena akibat pandemi Covid 19 di Indonesia. Penelitian terdahulu belum mengulas kondisi yang spesifik, yaitu pandemi Covid 19 sebagai pembentuk kondisi bekerja jarak jauh. Hasil penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah:penelitian ini belum memberikan fokus pada perilaku *teleworker* pada sebuah industri tertentu; sampel penelitian yang didominasi oleh generasi Y yaitu pada rentang usia 26 – 35 tahun yaitu sebesar 42.9% dan rentang usia 17 -25 tahun yaitu sebesar 16.1% sehingga tidak dapat mewakili nilai dan persepsi untuk konsumen yang lebih dewasa, domisili sampel terpusat pada wilayah Jakarta dan sekitarnya sehingga perlu jangkauan yang lebih luas untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian selanjutnya perlu untuk memberikan fokus pada *perceived productivity* pada *teleworker* pada industri tertentu dengan jangkauan yang lebih luas. Penambahan variabel lain seperti *job satisfaction* dan kompensasi juga menarik untuk dimunculkan pada penelitian lebih lanjut.

6. References

Aboelmaged, Mohamed Gamal., & Sub baugh, Shawky Mohamed El. (2012), "Factors influencing perceived productivity of Egyptian teleworkers: an empirical study", *Measuring Business Excellence*, Vol. 16 No. 2, pp. 3- 22.

Abrar, Thea Fathanah, (2020). Lampaui Fili pina-Malaysia, Kasus Corona RI Terbanyak di ASEAN. https://www.cnbcindone sia.com/news/20200419083902-4152922/lampaui-filipina-malaysia-kasus-corona-ri-terbanyak-diasean.

Baruch, Y. & King Joan Yuen, Y. (2000), "In clination to opt for teleworking: Acomparative analysis of United Kingdom versus Hong Kong employees", *International Journal of Manpower*, Vol. 21 No. 7, pp. 521-539. https://doi.org/10.1108/01437720010378980.

Basile, Kelly A., Beauregard, T. Alexandra. (2016),"Strategies for successful telework: How effective employees manage work/ home boundaries",

Strategic HR Review, Vol. 15 Iss 3 pp. 106 – 111.

Costa, Cameron. (2020). Facebook, Twitter and VC firms consider life outside Silicon Valley as they shift to remote work. https://www.cnbc.com/2020/11/02/facebook- twitter-and-vc-firms-consider-life-outside-silicon-valley.html.

Febrian. Denny Adhietya. (2020), Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh Dunia. https://bali.idntimes.com/health/medical/denny- adhietya/asal- muasal-dan-perjalanan-virus-corona-dari-wuhan-ke-seluruh-dunia-regional bali/full.

Hunton, J. & Norman, C. (2010), ‘‘The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: in sights from alongitudinal field experiment’’, Journal of Information Systems, Vol. 24 No. 1, pp. 67-90.

Jitpaiboon, Thawatchai and Kalaian, Sema A. (2005) "Analyzing The Effect Of Top Management Support On Information System (IS) Performance Across Organizations And Industries Using Hierarchical Linear Modeling," *Journal of International Information Management*: Vol. 14 : Iss. 2, Article 5.

Lee, S. B., Lee, S. C., & Suh, Y. H. (2016). *Technostress from mobile communications and its impact on quality of life and productivity. Total Quality Management & Business Excellence,1–16.* doi:10.1080/14783363.2016.118.

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. and Goštautaitė, B. (2019), "Working from home: Characteristics and Outcomes of Telework", *International Journal of Man power*, Vol. 40 No. 1, pp. 87- 101.

Nugroho, Rizal Setyo. (2020), Ini Alasan WHO Memberi Nama Resmi Covid-19 untuk Virus Corona. https://www.kompas.com/tren/read/2020/02/12/063200865/ini-alasan-who- memberi-nama-resmi-covid-19-untuk-virus-corona.

Omar, Maii Baher. (2014). Students’ Perceptions and Attitudes toward Working in Tourism Industry in Egypt. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, Volume 11, No. 1 , June 2014, 77 – 84*

Pérez, M. Pérez., Carnicer, M. Pilar de Luis & Sánchez, Angel Martínez. (2002), "Differential effects of gender on perceptions of teleworking by human resources managers", *Women in Management Review*, Vol. 17 No. 6, pp. 262-275. https://doi.org/10.1108/09649420210441914.

Ramalho Luz, C.M.D., Luiz de Paula, S. & de Oliveira, L.M.B. (2018), "Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover", *Revista de Gestão*, Vol. 25 No. 1, pp. 84-101. https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008.

Sanyal, Shouvik., Hisam, Mohammed Wamique & BaOmar, Zainab Aqeel. (2018). Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman. International Journal of Innovative Research & Growth, Volume-7 Issue-6 October 2018, DOI: 10.26671/IJIRG.2018.6.7.101.

Shagvaliyeva, S., Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. American Journal of Industrial and Business Management, 4, 20-23. doi:10.4236/ajibm.2014.41004

Suh, Ayoung & Lee, Jumin, (2017), " Understanding teleworkers’ technostress and its influence on job satisfaction ", Internet Research, Vol. 27 Iss 1 pp. 140 -159.

Tim BBC Visual Journalism East Asia. (2020), Virus corona: Akankah pembatasan sosial berskala besar tekan penyebaran wabah di Indonesia? https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52153187.

Tim CNN Indonesia.(2020), Mengenal Social Distancing sebagai Cara Mencegah Corona. https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200314102823-255-483358/mengenal- social-distancing-sebagai-cara-mencegah-corona.

Van Dyne, L., Jehn, K. A., & Cummings, A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: individual employee sales *and creativity*. Journal of Organizational Behavior, 23(1), 57–74.

Vänni, K., Virtanen, P., Luukkaala, T., & Nygård, C.-H. (2012). *Relationship Between Perceived Work Ability and Productivity Loss. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 18(3), 299–309.* doi:10.1080/10803548.2012.11076946.

Warren,Tom. (2020). Microsoft is letting more employees work from home permanently. https://www.theverge.com/2020/10/9/21508964/microsoft-remote-work-from- home-covid-19-coronavirus

Westover, J., Westover, A. and Westover, L. (2010), ‘‘Enhancing long-term worker productivity and performance: the connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment’’, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 59 No. 4, pp. 372-87.