

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam kegiatan organisasi untuk mencapai segala tujuannya dengan optimal. Organisasi dapat bergerak karena adanya kinerja karyawan yang baik. Karyawan menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem atau model kerja dari organisasi tersebut. Sistem atau model kerja adalah suatu rangkaian atau pola dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai visi dan misi di perusahaan.

Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia pada tahun 2020 lalu memberikan dampak pada sistem atau model kerja di berbagai perusahaan. Semula saat sebelum pandemi Covid-19 terjadi, perusahaan-perusahaan di Indonesia lebih banyak menerapkan sistem kerja dari kantor secara penuh (WFO). Namun, usai pascapandemi, saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia telah mengenal dan pernah menerapkan metode bekerja *work from home* (WFH), *work from office* (WFO), dan *hybrid working*.

Saat pandemi Covid-19, sistem kerja tersebut diharapkan hanya akan berjalan selama periode pandemi. Faktanya, saat ini di tahun 2023, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di Jakarta sebagian besar menilai bahwa

kombinasi sistem bekerja secara WFH dan WFO menjadi *lifestyle* yang harus dipertahankan karena secara produktivitas dan efisiensi sistem tersebut sangat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Sejumlah perusahaan di Indonesia yang turut mendukung sistem kerja kombinasi WFH dan WFO saat ini adalah beberapa *startup* di bidang pendidikan seperti Zenius, Sekolahmu, dan Quipper. Begitupun di bidang *e-commerce* sudah menerapkan gaya *hybrid* seperti SayurBox, Fazzfinancial, Mekari, dan Sirclo.

Work from Home (WFH) diartikan sebagai metode bekerja dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi yang dilakukan dari rumah. Pemanfaatan teknologi tersebut menjadi sarana untuk meningkatkan produktivitas karena memiliki fleksibilitas waktu dalam bekerja, tanpa harus meninggalkan tanggung jawab di rumah (Aditina & Sugiharti, 2019). *Work from home* sangat efektif untuk meningkatkan motivasi kerja jika dilakukan secara *teleworking* dengan tanggung jawab yang penuh serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun pimpinan dan terdapat ruangan khusus yang nyaman untuk bekerja. Semua pihak yang terlibat diharuskan untuk selalu *online* atau tersambung ke internet untuk menjaga kualitas komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman yang menimbulkan konflik (Suzana & Siagian, 2022).

Work from Office (WFO) merupakan metode bekerja yang dilakukan sepenuhnya dari kantor dan menjalin interaksi serta bekerja sama antar karyawan maupun pimpinan secara langsung untuk mencapai tujuan organisasi dengan berbagai

fasilitas yang telah disediakan sehingga dapat meningkatkan performa kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suzana & Siagian (2022), *work from office* (WFO) atau bekerja dari kantor memiliki efektivitas yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja apabila memiliki lingkungan kerja yang kondusif dengan sarana kerja yang lengkap sehingga karyawan terdorong untuk lebih semangat dalam bekerja.

Sistem kerja *hybrid* atau yang dikenal dengan *hybrid working* merupakan sistem kerja yang mengkombinasi atau perpaduan antara karyawan bekerja dari kantor (WFO) dan bekerja dari jarak jauh di mana pun karyawan berada atau (WFH) (Chafi et al., 2022). Sistem *hybrid working* semakin populer usai pascapandemi karena dinilai memberikan manfaat kepada karyawan untuk menyeimbangkan antara bekerja dan kehidupan (*work life balance*). *Hybrid working* dapat memberikan fleksibilitas jam kerja pada karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kualitas komunikasi karyawan dengan atasan, dan dapat mengurangi biaya operasional perusahaan (Oktavian et al., 2022).

Sistem kerja WFH, WFO, dan *hybrid working* menjadi tren terbaru di Indonesia pada tahun 2022. Laporan Work Trend Index 2022 yang dirilis oleh Microsoft mengungkapkan tren *hybrid working* di Indonesia yang dimana sebagian besar karyawan di Indonesia lebih mempertimbangkan untuk beralih ke *hybrid working* dibandingkan melakukan kerja dari kantor secara penuh (WFO). Selain itu, laporan CISCO menyatakan bahwa kebijakan sistem *hybrid working* dinilai mampu

meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Indonesia hingga 56,4% dan menghasilkan index positif produktivitas karyawan sebesar 53,4% (Cisco Global, 2022) . Berdasarkan laporan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat kebutuhan psikologi pada pekerja Indonesia untuk mengelola jiwa, raga, dan pikirannya agar dapat meningkatkan performa kinerja.

Pada Juni – Agustus 2023 Jakarta dilanda polusi udara yang cukup buruk. Pemerintah langsung bergegas dalam Rapat Terbatas membahas gagasan sistem *hybrid working* sebagai upaya dalam mengatasi permasalahan polusi udara. *Hybrid working* dinilai mampu mengurangi polusi udara di Jakarta akibat hasil dari pembakaran mesin kendaraan yang banyak digunakan ketika berangkat maupun pulang kerja. Kebijakan *hybrid working* diwajibkan bagi seluruh pegawai di lingkungan pemerintah provinsi DKI Jakarta dengan sistem 50% WFH dan 50% WFO. Selain itu, pemerintah juga mengimbau agar instansi swasta dapat menerapkan sistem *hybrid working*.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi saat ini memungkinkan pekerja di Jakarta dapat bekerja dari jarak jauh. Kebijakan *hybrid working* menjadi perhatian pemerintah untuk mengurangi emisi CO2 kendaraan yang bertujuan untuk menilai kualitas udara dan memastikan batas emisi gas buang pada kendaraan sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengurangan emisi dari sektor transportasi menjadi salah satu cara yang diprioritaskan untuk mewujudkan udara bersih di Jakarta.

Himbauan pemerintah kepada instansi swasta untuk menerapkan sistem *hybrid working*, tidak semuanya bisa melakukan karena berdasarkan laporan penelitian *Work Trend Index* 2022 menyatakan bahwa terdapat sebuah fenomena paronia produktivitas. Paronia produktivitas merupakan kondisi persepsi pimpinan perusahaan yang menganggap bahwa karyawan tidak akan bekerja secara optimal jika tidak hadir ke kantor atau tidak terlihat langsung oleh pimpinan perusahaan. Perspektif tersebut muncul secara sepihak tanpa didasari oleh fakta sehingga menyebabkan prasangka negatif terhadap karyawan yang dipimpinnya.

Laporan penelitian *Work Trend Index* 2022 yang berfokus pada data khusus Indonesia mengungkapkan beberapa *trend* utama diantaranya, yaitu manajer mengalami kondisi yang cukup sulit antara kepemimpinan dan ekspektasi karyawan. Sebanyak 60% pemimpin perusahaan di Indonesia menginginkan untuk kembali ke sistem atau model kerja dari kantor (WFO) secara penuh, sedangkan 66% pekerja di Indonesia lebih mempertimbangkan untuk beralih pada pekerjaan *hybrid* atau *remote*. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak pimpinan perusahaan di Indonesia tidak memiliki kepercayaan sepenuhnya terkait kinerja karyawan yang dipimpinnya jika menerapkan sistem kerja kombinasi WFO dan WFH.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan salah satu lembaga negara yang independen dan terintegritas yang menerapkan sistem kerja *work from home* dan *work from office* di masa *new normal* saat ini. Otoritas Jasa Keuangan merupakan sebuah lembaga independen dan bebas dari campur tangan pihak lain. OJK memiliki fungsi,

tugas dan wewenang dalam hal pengaturan, pengawasan, pemeriksaan serta penyidikan yang terintegrasi terhadap seluruh kegiatan di dalam Sektor Jasa Keuangan seperti perbankan, pasar modal dan perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya. OJK memiliki beberapa gedung kantor yang tersebar di Indonesia, salah satu diantaranya adalah wilayah Jakarta. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menjadi objek dalam penelitian ini berada di Jl. Budi Kemulyaan No.4-6, RT.2/RW.3, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat.

Dalam keadaan *new normal* setelah pandemi Covid-19 berakhir, OJK Jakarta tetap menggunakan sistem kerja *hybrid working* hingga saat ini, yang dimana pembagian jadwalnya dalam seminggu karyawan dapat bekerja dari kantor (WFO) selama 3 hari, dan bekerja dari rumah (WFH) selama 2 hari. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan OJK Jakarta Departemen Pengawasan Perilaku Pelaku Usaha Jasa Keuangan, efektivitas perpaduan sistem kerja WFH dan WFO dinilai mampu memberikan dampak positif terhadap kesehatan mental karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Karyawan merasa puas dan dinilai lebih dapat meningkatkan produktivitas dan kreatifitasnya karena termotivasi untuk bisa melakukan pekerjaan dari mana saja seperti di rumah, cafe, hotel, dan lain-lain. Dari sudut pandang karyawan, efisiensi finansial karyawan dapat terjaga karena karyawan dapat berhemat ketimbang harus bekerja di kantor secara penuh, sehingga berdampak pula pada performa kerjanya.

Kultur kerja di sebuah perusahaan atau organisasi yang sudah melekat memang tidak mudah untuk diubah. Perubahan tersebut memerlukan penyesuaian bagi seluruh pihak termasuk karyawan untuk menerapkan tata cara kerja yang baru sehingga permasalahan tersebut menjadi tantangan baru yang perlu dihadapi terkait produktivitas dan motivasi dalam bekerja agar kualitas kinerja karyawan tetap baik. Setiap organisasi ataupun perusahaan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan segala tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan kegiatan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan diartikan sebagai nilai total keseluruhan yang diharapkan organisasi kepada karyawan selama periode waktu standar (Bjalid et al., 2020 dalam Azzahra et al., 2023). Menurut Fonkeng (2018) kinerja adalah seberapa besar pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang mengacu pada kualitas dan kuantitas. Menurut Fahmi (2017) dalam Hadiwijaya & Mintarsih (2021) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* pada suatu periode tertentu.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan di OJK Jakarta, sebagian besar menilai bahwa kombinasi sistem kerja WFH dan WFO memang memberikan perubahan pada kinerjanya. Dengan adanya fleksibilitas waktu, karyawan dapat bekerja lebih pagi sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai.

Mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik karena merasa lebih fokus.

Work from Home (WFH) adalah aktivitas kerja karyawan dari rumah yang menggantungkan pada sarana dan prasana media *online*, seperti: *zoom*, *whatsaap group*, *google meet*, dan telegram. Karyawan harus mampu dan menguasai cara penggunaan media *online* tersebut. Aplikasi media *online* dipengaruhi oleh jaringan data. Karyawan yang memiliki jaringan data yang bagus dan menguasai penggunaan aplikasi *online*, maka kinerja karyawan tidak mengalami gangguan. Begitupun sebaliknya, jika jaringan karyawan tidak bagus, maka kinerja karyawan mengalami hambatan. Dalam proses kegiatan bekerja dari rumah, perusahaan harus mengoptimalkan perkembangan kinerja karyawan (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Work from Office (WFO) adalah sistem kerja konvensional yang mewajibkan karyawan untuk bekerja sepenuhnya dari kantor. WFO dinilai memberikan kelancaran proses komunikasi karena dapat dilakukan secara langsung (Putri et al., 2021). *Work from Office* (WFO) merupakan suatu kondisi karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang dilakukan dari kantor dan menjalin interaksi secara langsung serta bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai visi organisasi dengan disertai sarana dan prasana yang mendukung proses pekerjaan karyawan sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Runtuwarouw & Wuisang, 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di OJK Jakarta, pada saat melakukan WFH karyawan merasa lebih *relax* dan fokus dalam bekerja karena tidak melakukan perjalanan ke kantor dan tidak perlu menghadapi kemacetan yang begitu padat. Karyawan dapat mempergunakan waktu perjalanan tersebut dengan berolahraga ataupun melakukan hal-hal yang disukai sehingga mengurangi stres dalam bekerja. Sedangkan pada saat WFO, karyawan dapat bertemu kembali dengan rekan kerja ataupun atasan untuk mengkonfirmasi pekerjaan yang telah dilakukan sehingga pekerjaan tetap bisa selesai sesuai *deadline* dan targetnya.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007, hlm. 99) dalam Mahpudin & Purnamasari (2018), motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha agar mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Motivasi menjadi bagian terpenting bagi individu dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi untuk bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi pada diri karyawan untuk melakukan kerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tidak akan tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal ini menjadi suatu jaminan untuk keberhasilan perusahaan, Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2017).

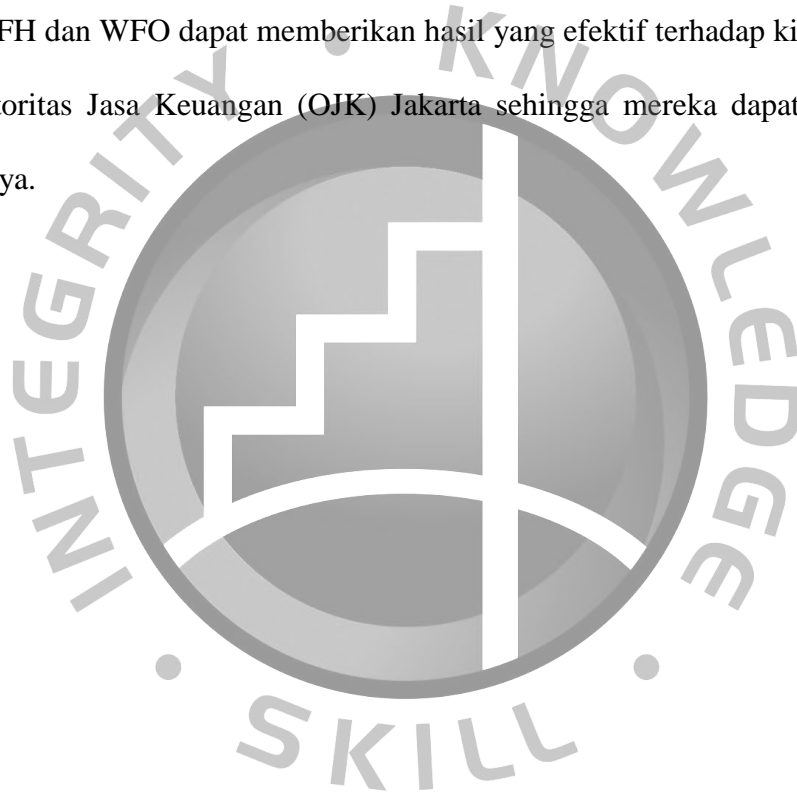
Menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan pribadi (*work life balance*) merupakan suatu harapan besar yang diinginkan oleh banyak pekerja di Indonesia,

khususnya di Jakarta yang dikenal dengan padatnya penduduk dan kemacetan lalu lintas setiap harinya membuat para pekerja menginginkan ketenangan dalam bekerja. Melalui perpaduan sistem *work from home* dan *work from office*, karyawan dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi. Mereka dapat dengan mudah merasakan ketenangan dan termotivasi untuk bekerja karena bisa mengatur fleksibilitas waktunya dalam bekerja. Waktu yang biasanya digunakan untuk berangkat dan pulang saat bekerja, dapat dipergunakan untuk mengerjakan hal lain. Tentunya hal tersebut membuat karyawan semakin produktif. Ketika karyawan sudah memiliki fleksibilitas waktu dan motivasi kerja yang baik maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai segala tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Robelski et al., dalam Suzana & Siagian (2022), mengemukakan bahwa WFH, WFO, dan *hybrid working* dalam batasan tertentu memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. WFH yang efektif apabila terdapat bantuan teleworking, WFO yang efektif apabila terdapat lingkungan yang nyaman dan *hybrid working* yang efektif apabila adanya kebebasan karyawan mengatur waktu dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work from Home* dan *Work from Office* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sehingga penelitian ini dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Melihat fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang *Work from Home*, *Work from Office*, dan motivasi kerja ke dalam skripsi peneliti dengan judul **“Efektivitas *Work from Home* dan *Work from Office* Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Otoritas Jasa Keuangan Jakarta)”**. Peneliti ingin mengetahui apakah dengan melakukan sistem kerja WFH dan WFO dapat memberikan hasil yang efektif terhadap kinerja karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.



1.2 Ruang Lingkup Masalah

Agar riset dapat terarah sesuai dengan ruang lingkup yang akan dibahas, batasan-batasan yang dibuat penulis untuk memfokuskan penyusunan riset, yaitu sebagai berikut:

1. Riset kali ini menggunakan variabel *work from home* dan *work from office* sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, dan motivasi sebagai variabel intervening. Keempat variabel tersebut dipilih karena berdasarkan riset dari Kelvyn et al., (2021) dengan mengambil variabel kinerja sebagai variabel dependen serta variabel motivasi sebagai variabel intervening. Serta riset dari Suzana & Siagian (2022) dengan mengambil variabel *work from home* dan *work from office* sebagai variabel independen.
2. Variabel independen yang terdapat pada riset ini adalah *work from home* dan *work from office*. Kedua variabel tersebut dipilih dikarenakan dapat memberi dampak nyata terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja.
3. Variabel intervening pada riset kali ini adalah motivasi kerja. Variabel tersebut dipilih karena motivasi kerja berperan sebagai perantara antara variabel independen yakni *work from home* dan *work from office* dengan variabel dependen, yaitu kinerja.
4. Objek riset yang akan diteliti oleh penulis adalah karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta yang sedang menerapkan sistem kerja WFH dan WFO

(*hybrid*). Sisi *work from home* dan *work from office* melalui motivasi kerja pada penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan.

1.3 Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti tentang kinerja karyawan. Apakah *work from home* dan *work from office* melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka permasalahan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *work from home* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta?
2. Apakah *work from office* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta?
4. Apakah *work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta?
5. Apakah *work from office* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta?

1. 5 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidaksesuaian atau kesalahan pada hasil penelitian karena pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memberikan batasan masalah pada penulisan skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini dibatasi dengan empat variabel, yaitu *work from home* dan *work from office* sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen.
2. Penelitian ini ditujukan pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta yang sedang menjalankan sistem kerja WFH dan WFO (*hybrid*) sebagai responden penelitian.

1. 6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis mempunyai tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work from home* terhadap motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta.
2. Untuk menguji pengaruh *work from office* terhadap motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta.
3. Untuk menguji motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta.

4. Untuk menguji *work from home* terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta.
5. Untuk menguji *work from office* terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta.

1.7 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan di atas maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis di perguruan tinggi serta memperluas wawasan pemikiran, dan untuk mempertajam pengamatan dan penganalisaan penulis terkait Efektivitas *Work from Home* dan *Work from Office* Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Otoritas Jasa Keuangan Jakarta).

2. Manfaat bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau masukan bagi manajemen perusahaan dalam pemahaman mengenai kinerja karyawan, serta dapat membantu memberikan informasi bagi organisasi terkait efektivitas WFH, WFO, dan motivasi sebagai bentuk untuk mencegah terjadinya

penurunan performa kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan yang lebih baik khususnya bagi organisasi yang mengalami masalah pada kualitas kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau literatur tambahan sebagai gambaran untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penelitian selanjutnya guna memperoleh hasil pembahasan yang lebih akurat.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran rangkaian atau urutan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan secara umum mengenai latar belakang masalah terkait *work from home*, *work from office*, motivasi, dan kinerja. Kemudian pada bab ini juga akan membahas ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan secara ringkas, padat, dan jelas mengenai hasil kajian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti: landasan teori *work from home*, *work from office*, motivasi, dan kinerja sehingga dapat menjadi acuan dasar dalam penelitian ini. Selanjutnya, pada bab ini juga terdapat kerangka pemikiran, tabel penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan analisis hasil penelitian lain terkait pembahasan pada penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengambilan sampel, variabel operasional, analisis data dan teknik pengolahan serta teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil pengolahan data penelitian dari kelima variabel dalam penelitian ini, yaitu *work from home*, *work from office*, motivasi, dan kinerja karyawan yang diawali dengan penjelasan gambaran umum objek penelitian, kemudian dilanjut dengan pembahasan yang dianalisis serta dikaitkan dengan teori yang relevan dan implikasi manajerial.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi penjelasan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya dan terdapat juga keterbatasan dalam penelitian serta berisi saran dari peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya.