AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 4, No. 1, Januari 2024

Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan

Lilis Novianti
Universitas Pasundan, Indonesia
lilisnovianti26@gmail.com

Submitted: 25th Aug 2023 | **Edited**: 10th Dec 2023 | **Issued**: 01st Jan 2024

Cited on: Novianti, L. (2024). Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4*(1), 31-40.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic of 2020 significantly altered various aspects of human life, including work dynamics. Work from home (WFH) emerged as a new and increasingly popular trend across various industries. WFH brings numerous benefits, such as increased productivity, cost efficiency, and enhanced quality of life for employees. However, it also poses several challenges, such as difficulties in coordination and communication, as well as the risk of burnout. This research aims to theoretically analyze the WFH trend in the digital era, focusing on the factors driving and hindering it, along with its implications for organizations and employees. The study employs a literature review method, gathering data from diverse sources, including scholarly journals, books, and online articles. The collected data are then descriptively analyzed to examine the WFH trend in the digital era. The research findings indicate that WFH trends have arisen due to advances in information technology, shifts in societal consumption patterns, and government policy support. Despite providing flexibility, this trend encounters challenges such as coordination and communication difficulties, burnout risks due to excessive workloads, and decreased employee productivity. The implications of these findings underscore the need for careful management strategies to maximize the benefits of WFH while addressing emerging obstacles.

Keywords: Work from Home, Era Digital, Work Trend, Strengths, Weaknesses

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, transformasi dalam dunia kerja menjadi semakin mencolok dengan munculnya fenomena Work From Home (WFH). Kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka dari lokasi yang berbeda, mengubah paradigma tradisional bekerja di kantor (Dey, et al., 2020). Perubahan ini tidak hanya mencerminkan kemajuan teknologi, tetapi juga respons terhadap pergeseran dalam pola konsumsi masyarakat yang menuntut organisasi untuk menjadi lebih fleksibel, efisien, dan efektif (Bick, et al., 2023).

Tren WFH tidak hanya menjadi kebijakan internal perusahaan, melainkan juga mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, termasuk kebijakan pemerintah yang semakin mengakui keberadaannya. Fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh WFH dapat meningkatkan keseimbangan hidup kerja-keluarga karyawan, meminimalkan waktu perjalanan, dan pada gilirannya, meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja (Simarmata, 2020).

Namun, di balik potensi positifnya, WFH juga menimbulkan sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Koordinasi antar karyawan menjadi lebih kompleks, risiko burnout meningkat akibat beban kerja yang terus-menerus, dan beberapa studi bahkan menunjukkan adanya potensi penurunan produktivitas yang dapat menghambat perkembangan optimal perusahaan (Mungkasa, 2020).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis teoritis mendalam terkait tren WFH di era digital, menggali faktor-faktor yang mendorong dan menghambat tren WFH, serta implikasinya terhadap organisasi dan karyawan. Melalui pemahaman yang lebih baik terhadap fenomena ini, diharapkan dapat ditemukan solusi dan strategi manajemen yang efektif untuk mengoptimalkan potensi positif WFH sambil mengelola tantangan yang muncul.

LANDASAN TEORI

Work From Home (WFH) mewakili sebuah paradigma kerja di mana karyawan memiliki fleksibilitas untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka dari lokasi yang bukan kantor fisik perusahaan (Gibbs, et al., 2021). Fenomena ini, yang semakin meluas, didorong oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Seiring dengan perkembangan pesat dalam hal konektivitas internet, karyawan dapat mengakses sistem perusahaan, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan menjalankan tugas-tugas mereka menggunakan perangkat elektronik seperti laptop, smartphone, atau tablet.

Beberapa faktor mendorong popularitas WFH. Pertama, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memainkan peran kunci, memungkinkan karyawan untuk bekerja dari jarak jauh tanpa mengorbankan produktivitas (Irawanto, et al., 2021). Kedua, perubahan pola konsumsi masyarakat yang menuntut fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Saepudin, et al., 2022). Terakhir, dukungan kebijakan

pemerintah yang semakin mengakui nilai dan manfaat dari implementasi WFH (Kucera, et al., 2021).

Bagi perusahaan, WFH membawa sejumlah konsekuensi. Dengan memberikan fleksibilitas ini, perusahaan dapat memperluas basis talenta karyawan, mengakomodasi individu yang tidak dapat hadir secara fisik di kantor. Di sisi lain, pengurangan interaksi langsung dapat mempengaruhi dinamika tim dan budaya perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek keamanan informasi, memastikan bahwa data dan informasi perusahaan tetap terlindungi (Mardianah & Hidayat, 2020).

Oleh karena itu, pengembangan kebijakan WFH yang cermat menjadi krusial. Kebijakan ini harus mencakup aspek-aspek seperti jadwal kerja yang jelas, alat komunikasi yang efektif, dan dukungan untuk kesejahteraan karyawan. Dalam pengelolaan WFH, perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara memberikan fleksibilitas kepada karyawan dan memastikan keberlanjutan produktivitas dan keberlanjutan budaya perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat digarisbawahi bahwa WFH merupakan paradigma baru dalam dunia kerja yang menghadirkan peluang dan tantangan. Dengan manajemen yang cermat dan adaptasi kebijakan yang bijaksana, perusahaan dapat memaksimalkan potensi positif WFH sambil mengatasi dampak negatifnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, dan artikel online. Data tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengkaji tren WFH di era digital. Langkah-langkah penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi dan seleksi sumber data. Pada tahap ini, peneliti melakukan identifikasi dan seleksi terhadap sumber data yang relevan dengan penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, buku, dan artikel online.
2. Pengumpulan data. Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data dari sumber-sumber yang telah dipilih. Data yang dikumpulkan meliputi teori, konsep, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan tren WFH di era digital.
3. Analisis data. Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif untuk mengkaji tren WFH di era digital. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis konten.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Fenomena WFH

Pandemi COVID-19 telah membawa dampak signifikan terhadap cara orang bekerja, dengan Work From Home (WFH) yang awalnya diadopsi sebagai respons terhadap situasi krisis, menjadi tren yang semakin populer dan terus berkembang. Seiring evolusi ini, data menunjukkan pergeseran besar dalam pola kerja di berbagai negara.

Pada tahun 2020, Amerika Serikat mengalami peningkatan pesat dalam adopsi WFH. Sebanyak 62% karyawan di negara tersebut melaporkan bekerja dari rumah setidaknya sebagian waktu, dibandingkan dengan hanya 35% pada tahun 2019. Peningkatan ini mencerminkan respons cepat perusahaan dan karyawan terhadap kebutuhan untuk membatasi penyebaran virus dan mematuhi langkah-langkah pembatasan sosial.

Survei yang dilakukan oleh Gartner pada tahun 2022 (Salehati & Rojuaniah, 2022) mengungkapkan bahwa dampak pandemi membawa perubahan jangka panjang dalam pola kerja. Sebanyak 74% perusahaan yang disurvei berencana untuk mengadopsi model kerja hibrida atau sepenuhnya jarak jauh setelah pandemi mereda. Ini menunjukkan bahwa WFH bukan lagi hanya solusi sementara, tetapi telah menjadi elemen integral dari strategi kerja perusahaan di masa depan.

Indonesia juga mengalami pergeseran serupa dalam preferensi kerja. Berdasarkan survei Jobstreet pada tahun 2022, mayoritas pekerja Indonesia (sebanyak 70%) menyatakan lebih memilih sistem kerja hybrid, di mana mereka dapat bekerja secara bergantian antara Work From Office (WFO) dan WFH. Hanya 9% pekerja yang lebih memilih untuk bekerja sepenuhnya dari kantor (WFO). Preferensi ini mencerminkan keinginan untuk menjaga fleksibilitas, keseimbangan hidup kerja-pribadi, dan pilihan bekerja dari lokasi yang nyaman.

Dengan adanya kecenderungan ini, perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan dan infrastruktur mereka untuk mendukung model kerja yang lebih fleksibel. Selain memberikan karyawan opsi untuk bekerja dari rumah, model kerja hibrida dapat membawa manfaat dalam hal efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, WFH bukan hanya merupakan reaksi terhadap krisis, melainkan juga menjadi transformasi fundamental dalam cara kerja yang kemungkinan besar akan terus berkembang dalam jangka panjang.

Faktor-faktor yang Mendorong Tren WFH

Para ahli dan peneliti dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia telah mengidentifikasi beberapa faktor yang mendorong tren Work From Home (WFH). Berikut adalah beberapa pandangan dari para ahli mengenai faktor-faktor tersebut:

1. Fleksibilitas dan Keseimbangan Hidup Kerja-Pribadi. Daniel Cable menyoroti pentingnya fleksibilitas dalam memberikan keseimbangan hidup kerja-pribadi (Elsbach & Cable, 2012). WFH memberikan karyawan kemampuan untuk mengatur jadwal mereka sendiri, sehingga meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Teknologi dan Keterhubungan. Nicholas Bloom (2020) menekankan peran teknologi dalam mendorong tren WFH. Kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan karyawan tetap terhubung dengan rekan kerja dan menjalankan tugas-tugas pekerjaan dari lokasi yang berbeda.
3. Keterlibatan Karyawan dan Produktivitas. Penelitian oleh Gallup (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dan produktif. WFH dapat meningkatkan rasa keterlibatan karena memberikan otonomi kepada karyawan.
4. Dorongan Generasi Milenial dan Generasi Z. Generasi milenial dan Generasi Z cenderung menilai fleksibilitas dan kebebasan dalam bekerja. Ahli demografi seperti Howe dan Strauss (2009) menyebut generasi ini sebagai "Generasi Fleksibilitas," yang lebih terbuka terhadap model kerja yang tidak terikat pada kantor fisik.
5. Keadaan Krisis dan Pembelajaran Organisasi. Penelitian oleh Fuller, et al. (2021) menunjukkan bahwa situasi krisis, seperti pandemi COVID-19, dapat memicu pembelajaran organisasi. Perusahaan yang dapat menyesuaikan diri dengan situasi darurat dan mengimplementasikan WFH dapat menjadi lebih tangguh dalam menghadapi perubahan lingkungan.
6. Penghematan Biaya dan Keberlanjutan. Choudhury, et al. (2021) menyoroti manfaat ekonomi dari WFH. Perusahaan dapat menghemat biaya operasional terkait dengan kantor fisik, sementara karyawan dapat mengurangi biaya perjalanan dan waktu komuter.
7. Pertumbuhan Teknologi Kolaboratif. McAfee & Brynjolfsson (2016), mengamati pertumbuhan teknologi kolaboratif yang mendukung komunikasi dan kerja tim

secara virtual. Platform seperti Zoom, Slack, dan Microsoft Teams memungkinkan kolaborasi yang efektif tanpa perlu bersama fisik di kantor.

8. Keberlanjutan Lingkungan

   Choudhury, et al. (2021), mengangkat isu keberlanjutan lingkungan. WFH dapat membantu mengurangi dampak lingkungan karena mengurangi mobilitas karyawan dan penggunaan fasilitas kantor.

Kekurangan WFH

Work From Home (WFH) memang memiliki kelebihan, namun ada juga kekurangan yang diidentifikasi oleh para ahli dan peneliti di antaranya:

1. Kesulitan dalam Koordinasi dan Komunikasi

   Grenny, et al. (2013), menyatakan WFH dapat meningkatkan kesulitan dalam koordinasi dan komunikasi antar anggota tim. Absennya interaksi langsung di kantor dapat mempengaruhi aliran informasi dan kolaborasi.

2. Isolasi Sosial dan Kesejahteraan Psikologis

   Amabile, et al. (2002), menyebutkan bahwa WFH dapat menyebabkan isolasi sosial dan berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan. Rasa kesepian dan kurangnya interaksi sosial dapat memengaruhi motivasi dan kebahagiaan.

3. Risiko Burnout dan Ketidakseimbangan Hidup

   Pfeffer (2006) menyoroti risiko burnout karena WFH. Karyawan yang bekerja dari rumah cenderung sulit memisahkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, yang dapat menyebabkan kelebihan kerja dan kelelahan.

4. Kurangnya Pengembangan Budaya Perusahaan

   Stanton & Tiwari (2021), mengingatkan bahwa WFH dapat mengurangi pengembangan budaya perusahaan. Interaksi langsung di kantor dapat berkontribusi pada pembentukan identitas dan nilai budaya perusahaan.

5. Keterbatasan Akses Terhadap Sumber Daya

   Choudhury, et al. (2021), mencatat bahwa WFH dapat memberikan keterbatasan akses terhadap sumber daya organisasi, seperti peralatan kantor dan kolaborasi langsung dengan rekan kerja.

6. Kesenjangan dalam Kesejahteraan Karyawan

   Penelitian oleh Microsoft Work Trend Index menunjukkan adanya kesenjangan dalam kesejahteraan karyawan saat bekerja dari rumah. Beberapa karyawan mungkin

mengalami peningkatan kelelahan dan stres akibat tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah.

7. Kurangnya Batasan antara Ruang Pribadi dan Ruang Kerja

   Nicholas Bloom (2020) menyoroti masalah pengaburan batas antara ruang pribadi dan ruang kerja saat WFH. Hal ini dapat memengaruhi pemisahan jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

8. Kesulitan dalam Pengelolaan Kinerja dan Evaluasi

   McAfee & Brynjolfsson (2016), menyoroti kesulitan dalam pengelolaan kinerja dan evaluasi karyawan yang bekerja dari jarak jauh. Evaluasi kinerja dapat menjadi lebih rumit tanpa pengawasan langsung.

Implikasi WFH

Implikasi Work From Home (WFH) terhadap organisasi telah menjadi fokus perhatian para ahli manajemen dan sumber daya manusia, di antaranya:

1. Perubahan Budaya dan Identitas Perusahaan. Stanton & Tiwari (2021) menyoroti bahwa WFH dapat membawa perubahan dalam budaya perusahaan dan identitas organisasi. Organisasi mungkin perlu menyesuaikan nilai-nilai budaya mereka untuk mendukung kolaborasi jarak jauh.
2. Pengembangan Kebijakan dan Infrastruktur. Choudhury, et al. (2021), menekankan perlunya organisasi mengembangkan kebijakan dan infrastruktur yang mendukung WFH. Ini melibatkan pembentukan pedoman yang jelas, alat kerja yang efektif, dan keamanan informasi yang memadai.
3. Tantangan Pengelolaan Kinerja. McAfee & Brynjolfsson (2016) menyoroti tantangan dalam pengelolaan kinerja dan evaluasi karyawan yang bekerja dari rumah. Perluasan metrik pengukuran kinerja dan pendekatan yang lebih berfokus pada hasil kerja menjadi relevan.
4. Peningkatan Keterlibatan dan Motivasi. Gallup mencatat bahwa WFH dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Memberikan fleksibilitas dan kemandirian dapat membawa dampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
5. Kebutuhan untuk Pelatihan dan Pengembangan. Choudhury, et al. (2021) menyoroti kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan dalam konteks WFH. Skill

baru diperlukan, termasuk kemampuan manajemen waktu, keterampilan teknologi, dan keterampilan komunikasi virtual.

Implikasi Work From Home (WFH) terhadap karyawan telah menjadi perhatian para ahli manajemen, sumber daya manusia, dan psikologi organisasi, berikut beberapa identifikasi implikasi WFH terhadap karawan:

1. Keseimbangan Hidup Kerja-Pribadi

   WFH dapat membawa dampak positif pada keseimbangan hidup kerja-pribadi. Pfeffer (2006), menyoroti bahwa WFH dapat memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan keseimbangan hidup.

2. Kesehatan Mental dan Psikologis

   Isolasi sosial yang mungkin terjadi dalam WFH bisa menjadi dampak negatif. Teresa Amabile dan beberapa ahli lainnya menekankan risiko terhadap kesejahteraan mental dan psikologis, termasuk potensi kesepian dan kurangnya interaksi sosial yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan.

3. Keterlibatan dan Motivasi

   Gallup dan penelitian lainnya menunjukkan bahwa WFH dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Kemampuan untuk bekerja dengan lebih otonom dan memilih lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

4. Pengembangan Keterampilan Pribadi dan Profesional

   Choudhury, et al. (2021) menyoroti peluang WFH dalam pengembangan keterampilan pribadi dan profesional. Karyawan dapat memperoleh keterampilan baru terkait manajemen waktu, inisiatif pribadi, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi.

5. Tantangan Manajemen Waktu dan Kelelahan

   Nicholas Bloom (2020), mencatat bahwa WFH dapat membawa tantangan dalam manajemen waktu dan potensi kelelahan. Karyawan mungkin mengalami kesulitan memisahkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga dapat menyebabkan kelelahan dan burnout.

6. Pemberdayaan dan Rasa Tanggung Jawab

McAfee & Brynjolfsson (2016) menyoroti dampak positif WFH terhadap pemberdayaan dan rasa tanggung jawab karyawan. WFH memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil inisiatif lebih besar dalam mengelola pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab.

7. Kesulitan dalam Kolaborasi dan Komunikasi

   Grenny, et al. (2013) menekankan bahwa WFH dapat membawa kesulitan dalam kolaborasi dan komunikasi antar anggota tim. Kurangnya interaksi langsung di kantor dapat mempengaruhi aliran informasi dan pembangunan hubungan kerja.

8. Dampak pada Pengembangan Karir

   Beberapa ahli mencatat bahwa WFH dapat memiliki dampak pada pengembangan karir karyawan (Mardianah & Hidayat, 2020). Pembentukan jaringan, peluang pembelajaran informal, dan eksposur terhadap kesempatan karir mungkin dapat terpengaruh ketika bekerja jarak jauh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tren kerja dari rumah (WFH) diinduksi oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, perubahan pola konsumsi masyarakat yang mendorong organisasi untuk menjadi lebih efisien, serta dukungan kebijakan pemerintah. Meskipun demikian, tren ini juga dihadapkan pada tantangan seperti kesulitan dalam koordinasi dan komunikasi antar karyawan, risiko burnout karena beban kerja yang berlebihan, dan potensi penurunan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, implementasi WFH memerlukan pendekatan yang seimbang untuk memaksimalkan manfaatnya sambil mengatasi tantangan yang mungkin muncul.

DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T. M., Hadley, C. N., & Kramer, S. J. (2002). Creativity under the gun. *Harvard business review*, *80*, 52-63.

Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2023). Work from home before and after the COVID-19 outbreak. *American Economic Journal: Macroeconomics*, *15*(4), 1-39.

Bloom, N. (2020). How working from home works out. *Stanford Institute for economic policy research*, *8*.

Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, *42*(4), 655-683.

Dey, M., Frazis, H., Loewenstein, M. A., & Sun, H. (2020). Ability to work from home. *Monthly Labor Review*, 1-19.

Elsbach, K., & Cable, D. (2012). Why showing your face at work matters. *MIT Sloan Management Review*, *53*(4), 10-12.

Fuller, J. B., Raman, M., Sage-Gavin, E., & Hines, K. (2021). Hidden workers: Untapped talent. *Harvard Business School Project on Managing the Future of Work and Accenture*.

Gallup. (2017). State of theglobal workplace. In Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide.

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper*, (2021-56).

Grenny, J., Patterson, K., Maxfield, D., McMillan, R., & Switzler, A. (2013). *Influencer: The new science of leading change*. New York: McGraw-Hill Education.

Howe, N., & Strauss, W. (2009). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, *9*(3), 96.

Kučera, J., Krulický, T., & Navrátilová, P. (2021). The Trend Of Work From Home And Its Advantages And Disadvantages During The Covid-19 Pandemic: A COMPARATIVE STUDY. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*, *11*(2).

Mardianah, L., & Hidayat, S. (2020). Empirical study of the impact of work from home (WFH) policy and top management support on employee performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *2*(5), 1039-1045.

McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2016). Human work in the robotic future: Policy for the age of automation. *Foreign Affairs*, *95*(4), 139-150.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, *4*(2), 126-150.

Pfeffer, J. (2006). Working alone: Whatever happened to the idea of organizations as communities?. In *America at work: Choices and challenges* (pp. 3-21). New York: Palgrave Macmillan US.

Saepudin, A., Prihadi, M. D., Asmala, T., & Yusuf, M. (2022). WORK FROM HOME (WFH) POLICIES ARE BEING IMPLEMENTED AT THE BANDUNG CITY PUBLIC WORKS DEPARTMENT. *Journal of Research and Development on Public Policy*, *1*(1), 42-50.

Salehati, N. A., & Rojuaniah, R. (2022). The Effect of Flexible Working Arrangements with Inter-role Conflict on Voluntary Turnover in the Freight Forwarding Industry. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, *13*(2), 322-337.

Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, *2*(01), 73-82.

Stanton, C. T., & Tiwari, P. (2021). *Housing consumption and the cost of remote work* (No. w28483). National Bureau of Economic Research.