

Pengaruh Work From Home di Masa Pandemi terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Palembang

Dina Mellita
Universitas Bina Darma
Email: dinamellita@binadarma.ac.id

Fauzia Apriyani
Universitas Indo Global Mandiri
Email: ziaaslan25@gmail.com

Krisdian Dewani Putri
Universitas Bina Darma
Email: krisdiandewaniputri19@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the effect of the WFH work system during the pandemic on the work productivity of teaching staff at private universities in Palembang City. Several studies describe some of the benefits of working from home. By working from home will create intimacy and comfort, flexibility, self-management, tranquility and without distractions, limitations in traveling and being able to spend more time with family. This type of research is quantitative using a descriptive observational research design on 125 lecturers of private universities in the city of Palembang. The results of the analysis of hypothesis testing (T test) jointly between the Work From Home variable (X) on the Work Productivity of Teachers (Y), it is known that the value of H_0 is rejected and H_a is accepted, so this shows that the Work From Home variable has an influence and significant to the Work Productivity of Teachers at PTS. Meanwhile, based on the coefficient of determination that WFH affects work productivity by 24.0% and the remaining 76.0% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: *Work From Home, Productivity, Lecturer, Pandemic, Covid-19*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh system kerja WFH selama pandemic terhadap produktivitas kerja tenaga pengajar pada perguruan tinggi swasta di Kota Palembang. Beberapa kajian mendeskripsikan beberapa manfaat dari bekerja dari rumah. Dengan melakukan kerja dari rumah akan menciptakan keakraban dan kenyamanan, fleksibilitas, self management, ketenangan dan tanpa gangguan, keterbatasan dalam melakukan perjalanan dan dapat menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif observasional pada 125 dosen perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Palembang. Hasil dari analisis pengujian hipotesis (Uji T) secara bersama-sama antara variabel *Work From Home* (X) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pengajar (Y), diketahui bahwa nilai H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga haal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pengajar di PTS. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi bahwa *WFH* mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 24,0% dan sisanya 76,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci: *Work From Home, Produktivitas Kerja, Tenaga Pengajar, Pandemi, Covid-19*

1. Pendahuluan

Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2), umumnya dikenal sebagai coronavirus, ialah virus corona jenis baru yang dapat ditularkan ke manusia. Virus ini bisa berdampak pada siapa saja, baik itu bayi, anak-anak, orang dewasa, orang tua, ibu hamil dan ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama COVID-19 oleh Organisasi Kesehatan Dunia dan pertama kali terdeteksi di Wuhan, Cina pada akhir bulan

Desember 2019. Virus ini menyebar dengan cepat dan telah menyebar ke seluruh bagian China lainnya seperti beberapa negara di dunia, termasuk Indonesia. Sesuai dengan rekomendasi *World Health Organization* (WHO), penyebaran Covid-19 yang tidak terkendali lagi membuat banyak negara menerapkan perjanjian kesehatan Covid-19, dan semua negara termasuk Indonesia juga telah menerapkan perjanjian kesehatan (Khusnul Rofida & Roz, 2020).

Menurut (Mustajab, 2020), bekerja dari rumah merupakan perubahan cara kerja dalam organisasi, dengan melarang karyawan untuk bekerja di kantor dan berkumpul di dalam ruangan, karyawan diberi tanggung jawab, sehingga karyawan harus bekerja di rumah yang disebut kerja. *Work from home* (WFH) atau dengan kata lain bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah tidak hanya berlaku bagi lembaga sipil nasional Kota Palembang, seperti yang tertuang dalam Surat Edaran Nomor 13/SE/BKPSDM/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Internal Pemerintah Kota Palembang. Namun, bekerja dari rumah juga berlaku untuk institusi termasuk pendidikan tinggi.

Beberapa kajian mendeskripsikan beberapa manfaat dari bekerja dari rumah. Dengan melakukan kerja dari rumah akan menciptakan keakraban dan kenyamanan, fleksibilitas, self management, ketenangan dan tanpa gangguan, no travel dan dapat menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga (Daniels, 2000; Lees, 1999). Selanjutnya (Crosbie, 2004) juga menambahkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan kapasitas pekerja untuk menyeimbangkan komitmen baik pada pekerjaan maupun kehidupannya.

Pada dunia pendidikan tinggi, model kerja WFH selama pandemic berlangsung menggabungkan model WFH dan Lecturing From Home (LFH). Sistem pembelajaran yang tadinya dilaksanakan secara fisik dan tatap muka, kini harus dilakukan secara daring. Walaupun sebagian besar perguruan tinggi yang sebelumnya telah menerapkan sebagian model pembelajaran online, namun pada pandemic cukup membuat kewalahan sebagai akibat harus membiasakan diri melakukan pembelajaran daring secara keseluruhan. Dengan melakukan pembelajaran dari rumah (WFH) terjadi beberapa penyesuaian-penyesuaian yang harus dilakukan pengajar yang juga menyebabkan adanya perubahan dalam keseimbangan kehidupan kerja pengajar. Dalam penelitian Senda (Senda, 2018) menemukan bahwa perubahan model kerja yang menggunakan IT berpengaruh positif dalam meningkatkan keharmonisan hubungan dengan kolega, suasana atmosfer kantor dan kenyamanan pegawai.

Pola bekerja dosen yang berbeda dengan profesi lain, ruang lingkup kerja dosen tidak hanya melakukan pengajaran saja. Dalam hal ini dosen selain harus melakukan pengajaran juga harus melakukan penilaian, pengembangan rencana pembelajaran. Ditambah lagi dosen harus melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kompleksnya ruang lingkup kerja dosen mendorong beban kerja serta alokasi waktu kerja yang tinggi bagi dosen. Adanya kelebihan pekerjaan sebagai tenaga pengajar pada pendidikan tinggi dibandingkan profesi lain adalah adanya fleksibilitas (Glass, 1992). Namun disisi lain, tenaga kerja akademik merupakan pekerjaan yang menantang dimana bagi sebagian besar tenaga pengajar menyatakan bahwa beban kerja mereka terlalu tinggi. Pada the traditionally-based learning system of the physical classroom, (Jacob et

al., 2004) menemukan dalam kajiannya adanya jam kerja yang tinggi pada tenaga kerja professor baik pada pria dan wanita. Selanjutnya dalam kajian tersebut juga mengindikasikan bahwa staff akademik di fakultas memiliki jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan lain.

Dalam menjalani WFH selama pandemic, harus diukur bagaimana pola penggunaan waktu dari dosen. Jika dalam model traditionally-based learning system of the physical classroom diketahui bahwa dosen menghadapi beban kerja yang tinggi. Suatu kajian mendapati bahwa pola penggunaan waktu pada akademisi lebih banyak didistribusikan pada pekerjaan (Link et al., 2008). Secara spesifik, pada responden professor waktu yang digunakan lebih banyak pada penelitian dibandingkan pengajaran. Pada associate professor waktu yang digunakan lebih kepada mengajar dibandingkan penelitian sedangkan pada akademisi wanita mengalokasikan lebih banyak jam untuk layanan universitas dan lebih sedikit waktu untuk penelitian dibandingkan laki laki.

Dengan adanya larangan yang mengharuskan tenaga pengajar bekerja dari rumah atau *work from home*, maka sangat sulit bagi pihak instansi untuk menilai dan mengetahui tingkat produktivitas kerja tenaga pengajar karena tidak mendapatkan pengawasan langsung dari pihak instansi. Produktivitas adalah suatu hasil atau produk tertentu yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam hal kuantitas (Marwansyah, 2016). Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam jangka waktu yang lebih singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas memiliki nilai yang tinggi. Produktivitas kerja para dosen perguruan tinggi memiliki permasalahan selama *work from home*. Permasalahan pada produktivitas dapat dilihat dari berbagai macam aspek seperti selama *work from home* semangat tenaga pengajar menurun akibat kurang motivasi dari lingkungan kerja, selama *work from home* tenaga pengajar mengalami sulitnya akses komunikasi dan pembelajaran mahasiswa yang memiliki koneksi internet yang buruk karena berada diluar Palembang, selama *work from home* ditiadakannya proses tatap muka menjadi kendala dalam melakukan pekerjaan lainnya selain mengajar seperti penelitian yang terkait dengan pengabdian masyarakat.

2. Kajian Pustaka

2.1 Konsep Dasar Bekerja dari Rumah

Model bekerja dari rumah berevolusi dari model bekerja jarak jauh atau dikenal dengan istilah teleworking yang pertama kali diperkenalkan oleh (Nilles, 1975). Model jarak jauh ditujukan untuk membantu perusahaan dalam mengurangi biaya tempat (Egan, 1997), dan membantu pekerja dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (Shamir & Salomon, 1985) serta untuk menyerap tenaga kerja yang memiliki kebutuhan khusus (Matthes, 1992). Selanjutnya, bekerja jarak jauh juga dipandang suatu solusi dalam mengurangi polusi udara dan kemacetan lalu lintas (Handy & Mokhtarian, 1995; Novaco et al., 1991).

Dengan menggunakan data dari Survei Penggunaan Waktu Australia 2006, Powell dan Craig meneliti hubungan antara Working at Home (WAH), gender dan pola penggunaan waktu, dalam kaitannya dengan jumlah waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan yang

dibayar, pekerjaan yang tidak dibayar dan tenaga kerja rekreasi, serta multi-tugas, fragmentasi waktu dan fleksibilitas penjadwalan (Powell & Craig, 2015). Penelitian ini juga menginvestigasi pola penggunaan waktu menurut apakah karyawan tidak melakukan WAH atau apakah mereka jarang, kadang-kadang atau rutin WAH. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara WAH dan waktu dalam pekerjaan yang dibayar dan tidak dibayar, dan hubungan ini berbeda dengan keteraturan WAH dan jenis kelamin. Secara spesifik penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa WAH tidak menciptakan lebih banyak waktu untuk pekerjaan rekreasi, walaupun demikian system kerja ini membantu perempuan dalam mengatasi pekerjaan domestic rumah tangga dan keluarga.

Dengan demikian indikator WFH dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fleksibel
Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk menentukan sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
2. Gangguan stress
Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
3. Kedekatan dengan keluarga
Peranan keluarga sangat penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
4. Waktu perjalanan
Waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu ketempat tujuan bekerja.
5. Kesehatan dan keseimbangan kerja
Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
6. Produktivitas tinggi
Diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

2.2. Produktifitas Kerja

Produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain, produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efisiensi, yang mengacu pada pencapaian kerja yang maksimal, yaitu pencapaian tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua adalah efektivitas, yang berkaitan dengan upaya untuk membandingkan input dengan penggunaan aktual atau bagaimana pekerjaan dilakukan (Ashar & Saleh, 2015). Produktivitas merupakan suatu perencanaan yang mendekripsikan hubungan antara kuantitas barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber tenaga kerja, modal, tanah, dan energi (Nasution et al., 2016). Sedangkan menurut Sedarmayanti, mendefinisikan produktivitas tidak lain dari pada mengenai tingkah laku individu, tingkah laku yang dimaksud yaitu tingkah laku (Sedarmayanti & Safer, 2016). produktivitas nya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja. Selanjutnya, produktivitas kerja dapat juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang-barang

atau jasa dengan masuknya yang sebenarnya (Sinungan, 2012). Berdasarkan uraian diatas, produktivitas diturunkan menjadi 5 aspek berikut:

1. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan sangat terikat pada keahlian yang dimiliki dan profesional dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil ialah faktor yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan ataupun menikmati hasil suatu pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Usaha yang dilakukan untuk lebih baik dari hasil pekerjaan yang dilakukan, dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Mutu
Meningkatkan mutu bagi karyawan bertujuan untuk memberikan pencapaian yang terbaik dan akan berguna baagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.
5. Pengembangan diri
Pengembangan diri dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work from home berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, untuk mengetahui bahwa dosen memiliki lingkungan kerja yang fleksibel diantaranya adalah termasuk koneksi internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan mengajar dari jarak jauh (Simarmata, 2020).

Selanjutnya, Pengaruh kerja dari rumah terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja dari rumah atau work from home memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada saat work from home di pengaruhi oleh beberapa hal, yaitu kepribadian individu karyawan, kemampuan proaktif, inovatif, indenpendensi dan kreativitas karyawan, kemampuan manajemen perusahaan, dan juga lingkungan tempat karyawa bekerja saat sedang bekerja dari rumah (Kurniawati et al., 2021).

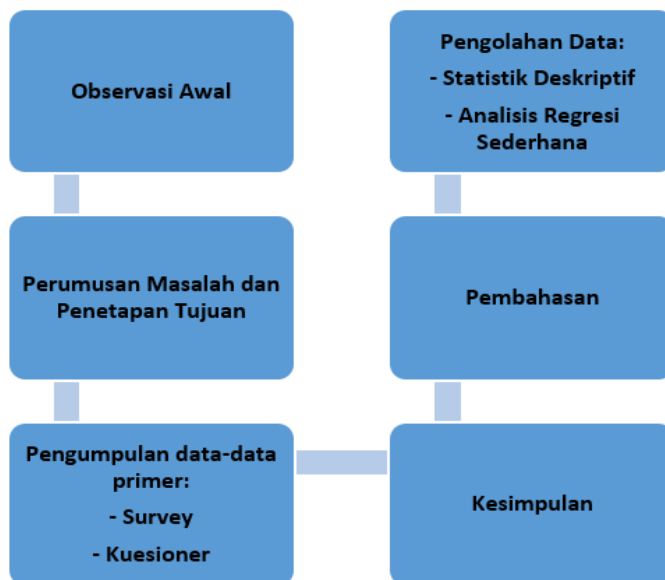
Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- H₀: Sistem kerja Work From Home (WFH) di masa pandemic Covid-19 berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen PTS di Kota Palembang
H_a: Sistem kerja Work From Home (WFH) di masa pandemic Covid-19 tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen PTS di Kota Palembang

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu melakukan survey dan pembagian kuesioner kepada responden yang merupakan dosen perguruan tinggi swasta dengan menggunakan skala pengukuran likert. Dosen perguruan tinggi swasta yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebesar 125 orang dengan menggunakan teknik random sampling yaitu dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana (*simple random sampling*). Variable bebas penelitian ini adalah work from home (X) dan variable terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan

Gambar 1. Diagram Alur Penelitian



Sumber : Penulis

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data tentang karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas maka jumlah responden, berjenis kelamin perempuan sebanyak 54,3% dan 45,7% dosen laki-laki. Maka dapat dinyatakan bahwa jumlah responden terbesar pada penelitian ini yaitu berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 54 %. Hasil dari perhitungan kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, telah menghasilkan jumlah karakteristik responden berdasarkan usia maka didapat hasil dari penyebaran kuisisioner tersebut. Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dari hasil kuisisioner, maka jumlah terbesar responden adalah responden yang berusia >41 tahun yakni sebanyak 43 responden atau sebesar 61,4%. Jumlah tenaga pengajar berdasarkan lama bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari pihak

Universitas itu sendiri agar dapat mempertahankan suatu tenaga pengajar ataupun karyawan. Berdasarkan hasil olahan data penelitian terhadap 125 responden yang merupakan dosen PTS, diketahui bahwa didapat hasil karakteristik yang berdasarkan lama bekerja yaitu, 38 responden atau sebesar 54,3% telah bekerja selama 1-10 tahun kemudian yang bekerja diatas 10 tahun sebanyak 32 orang atau setara dengan 45,7%.

Tabel 1. Kondisi Demografi Responden

Variabel Demografi		Perse ntase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46
	Perempuan	54
Usia	21-30	3
	31-40 Tahun	36
	>41 Tahun	61
Masa Kerja	1-10 Tahun	54
	>10 Tahun	46
Status Pernikahan	Menikah	96
	Belum Menikah	4

Sumber : Data diolah

Hasil dari uji validitas pada variabel Work From Home yang memiliki jumlah item pertanyaan sebanyak 12 pertanyaan, menunjukkan bahwa nilai r-hitung > r-tabel 0,235. Sehingga seluruh item pertanyaan uji validitas work from home dinyatakan valid, hasil data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kemudian perhitungan menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas *Work From Home*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,604	12

Sumber : Data diolah

Dari hasil uji reliabilitas *Work From Home* menunjukkan bahwa nilai Alpha sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r-tabel yaitu, $0,604 > 0,60$, sehingga alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat analisa selanjutnya.

Pada hasil uji validitas prodktivitas kerja menunjukkan semua item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai r-hitung > r-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada produktivitas kerja valid karena nilai r-hitung > r-tabel 0,235.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,646	12

Sumber : Data diolah

Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,646 > 0,60$ sehingga alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,611	0,297		8,778	0,000
	Work From Home	0,358	0,077	0,490	4,637	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5, work from home sebagai variabel (X) memiliki nilai konstanta sebesar 2,611 yang memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,611 + 0,358X$. Artinya apabila variabel work from home mengalami kenaikan satuan, maka nilai variabel produktivitas kerja tenaga pengajar (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,358.

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	0,240	0,229	0,06627

a. Predictors: (Constant), Work From Home

Sumber: Data diolah

Dari tabel representasi menunjukkan bahwa *work from home* dan produktivitas dosen dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sedang antara variabel nya. Hal ini dilihat melalui interpersi korelasi yang *range* nya berada dalam 0,40 – 0,599.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	0,240	0,229	0,06627
a. Predictors: (Constant), Work From Home				

Sumber : Data diolah

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,240 atau sama dengan 24,0%. Angka tersebut artinya bahwa variabel *work from home* (x) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (y) sebesar 24,0%. Sedangkan sisanya (100% - 24,0% = 76,0%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,611	0,297		8,778	0,000
	Work From Home	0,358	0,077	0,490	4,637	0,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Data diolah

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,637, dan untuk t_{tabel} nya = 1,666 dimana untuk *work from home* $4,637 > 1,666$ artinya nilai H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel *work from home* mempengaruhi produktivitas kerja tenaga pengajar PTS di Kota Palembang.

5. Simpulan

- Hasil dari analisis pengujian hipotesis (Uji T) secara bersama-sama antara variabel *Work From Home* (X) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pengajar (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,637, dan untuk t_{tabel} nya = 1,666 dimana untuk *work from home* = $4,637 > 1,666$ artinya nilai H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga haal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pengajar perguruan tinggi swasta.
- Berdasarkan Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa *Work from Home* Terhadap Produktivitas dosen PTS masuk kategori sedang karena koefiesn korelasi R sebesar 0,490. Sedangkan berdasarkan koefissien determinasi bahwa *Work From Home* berepengaruh sebesar 24,0% terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pengajar dan sisanya 76,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Karena penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi COVID-19. Maka saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini adalah, kegiatan *Work from home* yang mengharuskan seluruh tenaga pengajar dan mahasiswa untuk dapat melakukan kegiatan universitas dari rumah sehingga dapat dilakukan komunikasi yang baik antara tenaga pengajar dan mahasiswa/i agar sistem pembelajaran dapat tetap berjalan dengan semestinya.
4. Kemudian dalam hal produktivitas kerja tenaga pengajar dalam masa *work from home* harus tetap dapat ditingkatkan agar kegiatan untuk kampus tetap dapat berjalan dengan baik dan hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh setiap tenaga dosen di PTS

6. Daftar Pustaka

- Ashar, L., & Saleh, M. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) di Kabupaten Jember*.
- Crosbie, T. . M. J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275–294.
- Egan, M. (1997). Getting down to business and off welfare: rural women entrepreneurs. *Affilia*, 12(2), 215–228.
- Glass, J. . C. V. (1992). Gender, parenthood, and job-family compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131–151.
- Handy, S. L., & Mokhtarian, P. L. (1995). Planning for telecommuting measurement and policy issues . *Journal of the American Planning Association*, 61(1), 99–111.
- Jacob, J., Brinkerhoff, M., Jovic, E., & Wheatley, G. (2004). The social and cultural capital of community currency: an Ithaca HOURS case study survey. *International Journal of Community Currency Research*, 8(4), 42–56.
- Khusnul Rofida, N., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 1–10.
- Kurniawati, D., Riskarini, D., & Putriana, L. (2021). The Influence Of Work From Home And Motivation On Morale And Their Impact On Employee Work Productivity. *Inquisitive: International Journal of Economic*, 2(11), 13–35.
- Lees. (1999). The age of the homemaker?. Work at Home Think Tank. *Royal College of Art*, 20.
- Link, A. N., Swann, C. A., & Bozeman, B. (2008). A time allocation study of university faculty. *Economics of Education Review*, 27(4), 363–374.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). CV. Alfabeta.

- Matthes, K. (1992). The pink slip turns into something rosier. *Management Review*, 81(4), 5–6.
- Mustajab, D. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 13–21.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of leadership styles, organizational climate and ethos of work on employee productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(22), 262–262.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147.
- Novaco, R. W., Kliwer, W., & Broquet, A. (1991). *Home environment consequences of commute travel impedance*.
- Powell, A., & Craig, L. (2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, Employment and Society*, 29(4), 571–589.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. 13(3), 501-524. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Senda, N. (2018). A Study Of The Relation Between The Changes Of Working Style With It Use And The Employee’S Work-Life Balance. *Eurasian Journal of Business and Management*, 6(3), 23–33.
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 455–4654.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon . *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(1), 73–82.
- Sinungan, M. M. (2012). *Gambaran Penerimaan Orang Tua Yang Memiliki Anak ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)* .

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.