

PENGARUH SISTEM WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN CABANG BANDUNG

Hesti Sugesti¹ – Grace Ade Putri Sirait²

Program Studi D4 Manajemen Perusahaan – Universitas Logistik dan Bisnis Internasional

Email : hesti@ulbi.ac.id¹

Program Studi D4 Manajemen Perusahaan – Universitas Logistik dan Bisnis Internasional

Email : Grace_Sirait@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *Work From Home* terhadap Kinerja kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung. Perubahan model kerja yang fleksibel, termasuk sistem *hybrid working*, telah menjadi tren di banyak perusahaan karena dinilai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sistem ini menggabungkan kerja di kantor (*work from office*) dan kerja jarak jauh (*work from home*). Namun, efektivitas penerapannya masih menjadi isu penting yang perlu dikaji secara mendalam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung yang berjumlah 51 orang, dan semuanya dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel *hybrid working* dan efektivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat reliabel dengan nilai di atas 0,6. Selain itu, uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test mendapatkan nilai signifikansi 0,819, yang lebih besar dari 0,05, membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif namun tergolong lemah antara *hybrid working* dan efektivitas kerja, dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,238. Meskipun demikian, hasil uji hipotesis (Uji F) menunjukkan bahwa *hybrid working* secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,042, yang lebih kecil dari 0,05. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi sistem *hybrid working* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung.

Kata Kunci : *Work From Home*, Efektivitas Kerja Karyawan.

Abstract

*This study aims to analyze the influence of the Work From Home (WFH) system on employee performance at BPJS Kesehatan Bandung Branch. The shift toward flexible work models, including hybrid working systems, has become a trend in many organizations as it is believed to improve productivity and employee performance. This system combines working from the office (work from office) and remote work (work from home). However, its effectiveness remains a crucial issue that needs to be examined in depth. The population of this study consisted of all 51 employees of BPJS Kesehatan Bandung Branch, all of whom were taken as respondents. Data were collected using questionnaires. The analytical methods applied included validity tests, reliability tests, and classical assumption tests, such as the normality test. The validity test results indicated that all items for both the hybrid working and employee performance variables were valid, with *r*-count values greater than *r*-table values. Reliability testing using Cronbach's Alpha also showed that both variables were reliable, with values above 0.6. Furthermore, the normality test using the One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test obtained a significance value of 0.819, greater than 0.05, proving that the data were normally distributed. The findings of the study revealed a positive but weak correlation between hybrid working and employee performance, with a Pearson correlation value of 0.238. Nevertheless, the hypothesis testing (F-test) showed that hybrid working had a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.042, which is lower than 0.05. Overall, this research concludes that the implementation of hybrid working systems significantly affects the performance of employees at BPJS Kesehatan Bandung Branch.*

Keywords: *Work From Home, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tingkat efektivitas kerja yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena karyawan dituntut untuk mampu memberikan kontribusi terbaik melalui kinerja yang produktif, profesional, dan bertanggung jawab. Kinerja yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga mendukung pengembangan kompetensi dan karier karyawan itu sendiri. Dalam sebuah organisasi, penilaian kinerja menjadi salah satu aspek penting untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi efektivitas kerja pegawai serta tingkat pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin efektif pula pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Namun demikian, upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja tidak selalu berjalan dengan mudah karena terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

BPJS Kesehatan merupakan badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Program jaminan kesehatan tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan kesehatan kepada seluruh masyarakat Indonesia dengan menerapkan prinsip asuransi sosial dan keadilan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Melalui program ini, masyarakat diharapkan dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang layak serta perlindungan terhadap kebutuhan dasar kesehatan. Berdasarkan data efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung, terdapat beberapa divisi yang masih menghadapi kendala dalam mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal. Pada Divisi Mutu Layanan Kepesertaan, tingkat pencapaian efektivitas kerja mencapai 88%. Meskipun angka tersebut tergolong tinggi, masih terdapat tantangan dalam memastikan seluruh peserta memperoleh pelayanan yang berkualitas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, beban kerja yang cukup tinggi menyebabkan sebagian karyawan harus menangani pekerjaan melebihi kapasitas yang seharusnya. Kondisi ini berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta.

Selanjutnya, pada Divisi Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan masih ditemukan beberapa fasilitas kesehatan yang belum terintegrasi secara optimal dengan sistem Universal Health Coverage (UHC). Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dan proses administrasi yang belum sepenuhnya efisien menjadi kendala yang dapat memengaruhi kualitas layanan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pemanfaatan teknologi informasi dan penyederhanaan proses administrasi guna mendukung efektivitas pelayanan. Pada Divisi Penjaminan Manfaat dan Utilisasi, tingkat efektivitas kerja tercatat sebesar 85%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan pemahaman dan kemampuan fasilitas kesehatan dalam menggunakan sistem e-Claim agar proses pengajuan dan verifikasi klaim dapat berjalan lebih lancar. Di samping itu, BPJS Kesehatan juga perlu terus melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap fasilitas kesehatan mitra agar standar mutu pelayanan yang telah ditetapkan dapat dipenuhi secara konsisten. Sementara itu, Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum memperoleh tingkat efektivitas kerja sebesar 75%, yang merupakan persentase terendah dibandingkan divisi lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti implementasi sistem digitalisasi arsip dan pengelolaan dokumen yang lebih efektif. Selain itu, pengembangan sistem kerja yang telah diterapkan juga memerlukan penyesuaian serta pelatihan berkelanjutan agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa meskipun sebagian besar divisi telah menunjukkan tingkat efektivitas kerja yang cukup baik, masih terdapat berbagai kendala yang memengaruhi pencapaian kinerja secara optimal. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan sistem kerja, khususnya dalam penerapan model kerja hybrid (hybrid working). Perubahan pola kerja yang mengombinasikan pekerjaan dari kantor dan dari rumah menuntut karyawan untuk lebih fleksibel

dalam memanfaatkan teknologi digital, mengelola waktu, serta berkoordinasi dengan rekan kerja. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut. Sebagian karyawan masih terbiasa dengan sistem kerja konvensional sehingga memerlukan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan mekanisme kerja jarak jauh dan penggunaan aplikasi berbasis digital. Perbedaan kemampuan individu dalam menguasai teknologi dan keterampilan baru juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja, terutama dalam penyelesaian tugas-tugas administrasi yang dilakukan secara daring. Kondisi tersebut dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya konsistensi pelayanan, serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain yang telah mampu beradaptasi lebih cepat.

Sejalan dengan perkembangan sistem kerja modern, BPJS Kesehatan telah *menerapkan Flexible Working Arrangement (FWA)* yang mengadopsi konsep hybrid working sebagai upaya meningkatkan efisiensi operasional dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Melalui sistem ini, dalam satu minggu kerja karyawan memiliki fleksibilitas untuk bekerja dari kantor maupun dari rumah sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam praktiknya, selama lima hari kerja, karyawan BPJS Kesehatan lebih banyak bekerja dari kantor pada hari Senin dan Jumat, sedangkan pada hari Selasa hingga Kamis karyawan diberikan fleksibilitas untuk bekerja dari rumah. Selain itu, karyawan juga diberikan keleluasaan dalam menentukan waktu mulai bekerja, yaitu antara pukul 07.30 hingga 09.00 waktu setempat, dengan batas maksimal jam kerja hingga pukul 18.00. Kebijakan ini merupakan bagian dari transformasi digital yang dilakukan BPJS Kesehatan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menjadi penting karena BPJS Kesehatan merupakan institusi pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Efektivitas kerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diterima peserta BPJS Kesehatan. Apabila sistem WFH terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja, maka kebijakan tersebut dapat terus dikembangkan dan dioptimalkan. Sebaliknya, apabila ditemukan

hambatan yang signifikan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam menyusun strategi perbaikan, seperti peningkatan kompetensi digital, pelatihan adaptasi kerja, maupun penyempurnaan mekanisme pelaksanaan WFH. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh sistem *Work From Home* terhadap efektivitas kerja karyawan pada sektor pelayanan publik, khususnya di BPJS Kesehatan Cabang Bandung, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dan sistem kerja fleksibel, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam mengambil keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital.

Meskipun demikian, penerapan sistem hybrid working tetap memerlukan evaluasi dan pengembangan secara berkelanjutan agar manfaat yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana sistem *Work From Home (WFH)* yang menjadi bagian dari hybrid working mampu memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM *WORK FROM HOME (WFH)* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPJS KESEHATAN CABANG BANDUNG.”**

B. LANDASAN TEORI

WORK FROM HOME

Collins et al., 2021 menjelaskan bahwa WFH adalah pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan dari rumah. Konsep ini memberikan fleksibilitas yang signifikan, sehingga membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Ashal dalam, *Work Form Home (WFH)* merupakan istilah yang merujuk pada pekerjaan secara jarak jauh, yaitu menjalankan tugas yang biasa dilakukan di kantor, tetapi dari rumah. namun kini oleh karyawan dirumah untuk menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang telah ditugaskan oleh perusahaan pada waktu tertentu. *Work From Home (WFH)* merupakan aktivitas karyawan yang dilakukan dari tempat tinggal (Alimuddin, 2021). Menurut Mustajab dalam (Devitasari A, Ratnawati S, 2022), *Work From Home (WFH)* adalah satu praktik

yang melarang karyawan untuk bekerja di kantor atau berkumpul di ruang bersama dan mewajibkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan, hal ini disebut dengan Work From Home (WFH).

Ada tiga elemen positif dan negatif dalam pelaksanaan dari rumah (WFH), yaitu: ekonomi, teknologi, dan sosial. Dalam aspek ekonomi, terdapat lima keuntungan bagi karyawan, yaitu kebebasan dalam mengatur jam kerja, waktu perjalanan ke kantor yang bisa diminimalkan, penghematan biaya transportasi atau bahan bakar, dapat menghindari konflik politik di tempat kerja, serta peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan (Alimuddin, 2021).

Menurut Susanti dalam (Alimuddin, 2021), terdapat lima elemen kunci sukses dalam bekerja dari rumah atau Work From Home (WFH):

1. Pengembangan sistem kerja yang jelas dan terarah
2. Pentingnya melaksanakan pelatihan bagi para manajer
3. Penguatan sistem komunikasi yang efektif
4. Sosialisasi terkait proses perkenalan bekerja dari rumah
5. Melakukan penilaian terhadap efektivitas penerapan Work From Home (WFH)

Indikator Work From Home (WFH) menurut Timbal dan Mustabsat dalam (Syahban, Leila 2021), mencakup hal-hal berikut:

1. Lingkungan Kerja yang Dapat Disesuaikan – Lingkungan kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih kapan, di mana, dan bagaimana mereka berkontribusi
2. Gangguan Stress – Stress bisa muncul akibat tekanan yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan, sehingga individu merasa sulit untuk menghadapinya, biasanya disebabkan oleh masalah kehidupan dan gangguan yang terjadi sehari-hari
3. Kedekatan Dengan Keluarga – Bagi seseorang, keberadaan keluarga sangat penting untuk mendukung kegiatan dan aktivitas yang dijalankan
4. Waktu yang Diperlukan untuk Perjalanan – Waktu yang diperlukan untuk perjalanan adalah durasi yang digunakan untuk menempuh jarak tertentu

5. Keseimbangan dan Kesehatan Kerja – Menjaga keseimbangan serta Kesehatan di tempat kerja adalah hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan agar dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal
6. Produktivitas dan Kreativitas yang Tinggi – Kreativitas diperlukan untuk terus menerus menghasilkan ide baru saat menghadapi suatu masalah

EFEKTIVITAS KERJA

Marcus et al (2023) menyatakan efektivitas merujuk pada hubungan antara kinerja dan tujuan, serta mengukur seberapa baik organisasi mencapai tingkat kinerja, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Efektivitas juga berhubungan dengan sejauh mana operasi di sektor publik berhasil dan dinyatakan bermanfaat saat kegiatan tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan dalam menyediakan layanan publik. Ini merupakan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Gregorius Koyongian et al (2022) berpendapat bahwa efektivitas adalah tolok ukur dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Apabila sebuah organisasi berhasil mencapai sasaran, maka ia berfungsi dengan baik. Indikator efektivitas menggambarkan seberapa efektif dan sejauh mana hasil program mampu mencapai target yang telah ditetapkan, maka semakin efisien pula proses kerja unit organisasi tersebut. Efektivitas kinerja dapat dinilai dengan berbagai metode, tergantung pada tujuan dan parameter yang ditentukan. Sebagai contoh, dalam konteks pribadi, efektivitas kerja bisa diukur berdasarkan pencapaian sasaran kinerja, mutu hasil pekerjaan, kepuasan penggunaan jasa, atau sumbangan terhadap keseluruhan hasil organisasi. Menurut Ernawati & Munir (2023), efektivitas kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen seperti kemampuan pribadi, skala motivasi, kepemimpinan yang baik, manajemen waktu yang efisien, suasana kerja yang mendukung, serta pemanfaatan sumber daya yang tepat.

Rika Widianita (2023) mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: a. Kompetensi Individu, b. Dukungan Organisasi, c. Dukungan Manajemen. Ada beberapa elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, elemen-elemen ini meliputi: b. Waktu – Ketepatan dalam

menyelesaikan tugas adalah faktor yang sangat penting. Semakin lama tugas tersebut dikerjakan, semakin banyak pula tugas lainnya yang akan muncul, dan kedua hal ini dapat mengurangi efektivitas kerja karena memakan banyak waktu. c. Tugas – Pimpinan perlu menjelaskan tujuan dan pentingnya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. d. Produktivitas – Seorang karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam pekerjaannya pastinya akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik, sebaliknya juga berlaku. e. Motivasi – Memberikan dorongan kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Ketika karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dengan positif, kinerja yang dihasilkan pun akan semakin baik. f. Evaluasi Kerja – Pimpinan memberikan dukungan, bantuan, dan informasi kepada karyawan, sementara karyawan diharapkan menyelesaikan tugas dengan baik agar bisa dievaluasi apakah tugas tersebut dilaksanakan dengan baik atau tidak. g. Pengawasan – Dengan adanya pengawasan, kinerja karyawan bisa terus dipantau, sehingga risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan. h. Lingkungan Kerja – Lingkungan kerja mencakup tata letak ruang, pencahayaan alami, dan suara yang dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan saat bekerja. i. Perlengkapan dan Fasilitas – Ini adalah sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan untuk mendukung pekerjaan. Fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat kelancaran pekerjaan karyawan. Semakin baik fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan hasil yang diinginkan.

Tujuan Efektivitas Kerja – Efektivitas kerja karyawan merupakan cara karyawan untuk dapat bekerja dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan efektif. (Darmawan & Putra, 2022). Tujuan efektivitas bagi karyawan dan Perusahaan adalah:

1. Mampu Meraih Target – Sebuah aktivitas dianggap berhasil bila target yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai dengan baik
2. Ketepatan Dalam Waktu – Sebuah aktivitas dapat disebut sukses jika pelaksanaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
3. Menyediakan manfaat bagi staf dan Perusahaan sesuai dengan kebutuhannya

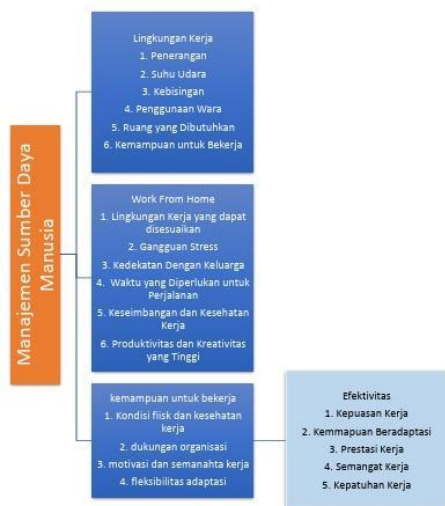
4. Menghasilkan outcome yang diinginkan oleh staf dan Perusahaan

(Hussin, 1999) dalam (Rafika, 2020 : 21) terdapat beberapa indikator untuk menilai efektivitas kerja yaitu:

1. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kebahagiaan yang dialami pegawai terkait dengan peran atau tugas dalam organisasi. Istilah ini mencakup kepuasan pegawai terhadap hasil kerja yang dicapai, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diperoleh dari hasil kinerja, serta kepuasan karyawan terhadap cara kepemimpinan yang diterapkan.
2. Kemampuan Beradaptasi. Kapasitas manusia memiliki batasan berbagai aspek, sehingga karena batasan tersebut, manusia tidak bisa memenuhi kebutuhannya tanpa kolaborasi dengan orang lain. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Richard M. Steers yang menyatakan bahwa kerjasama adalah kunci sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap individu yang tergabung dalam organisasi dituntut untuk bisa beradaptasi dengan rekan kerja serta tugas yang ada di dalam organisasi tersebut. Apabila kemampuan beradaptasi ini berjalan dengan baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Prestasi Kerja. Prestasi kerja merujuk pada hasil dari usaha yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan, berdasarkan keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan kualitas dan target serta waktu yang telah ditetapkan. Karakteristik suatu organisasi meliputi struktur dan teknologi organisasi. Struktur adalah cara suatu organisasi mengatur anggotanya untuk membentuk sebuah unit yang mencakup tingkat spesialisasi pekerjaan dan desentralisasi kontrol dalam penyelesaian tugas. Sementara itu, teknologi adalah bagian dari organisasi yang berfungsi untuk mengubah bahan mentah menjadi produk jadi.
4. Semangat Kerja – Semangat bekerja adalah antusiasme dalam menjalankan tugas, keberadaan semangat ini akan berdampak pada produktivitas karyawan. Semangat bekerja

dipengaruhi oleh pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan juga cara pegawai berinteraksi dengan rekan kerjanya dalam kolaborasi.

5. Kepatuhan Kerja – Kepatuhan kerja di lingkungan kantor mencakup ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin pegawai selama jam kerja, serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang ditugaskan oleh atasan.



Gambar 1.1. Kerangka Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:
H₀: *Work From Home* (WFH) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung.

H₁: *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung.

C. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh sistem *Work From Home* (WFH) terhadap efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung melalui data yang diperoleh dari responden dan diolah menggunakan teknik statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi penerapan sistem *Work From Home* (WFH) dan tingkat efektivitas kerja karyawan. Sementara itu,

pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh sistem *Work From Home* (WFH) terhadap efektivitas kerja karyawan.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu *Work From Home* (WFH) sebagai variabel independen (X) dan efektivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian dilaksanakan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung dengan responden seluruh karyawan yang telah menerapkan sistem kerja *hybrid* melalui kebijakan *Flexible Working Arrangement* (FWA).

Operasional Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work From Home* (WFH). Variabel ini diukur menggunakan beberapa indikator yang terdiri dari lingkungan kerja yang dapat disesuaikan, gangguan stres, kedekatan dengan keluarga, waktu perjalanan, keseimbangan dan kesehatan kerja, serta produktivitas dan kreativitas. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana penerapan sistem WFH dirasakan oleh karyawan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja diukur melalui indikator tanggung jawab pekerjaan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya. Pengukuran terhadap kedua variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung yang berjumlah 132 orang dan terdiri dari berbagai divisi, yaitu Mutu Layanan Kepesertaan, Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan, Penjaminan Manfaat dan Utilisasi, serta Sumber Daya Manusia dan Umum.

Karena jumlah populasi cukup besar, maka penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random

sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan organisasi, jurnal ilmiah, buku referensi, hasil penelitian terdahulu, dan berbagai sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan sistem kerja yang diterapkan di BPJS Kesehatan Cabang Bandung. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai persepsi karyawan terhadap penerapan Work From Home (WFH) dan efektivitas kerja mereka. Adapun studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Work From Home dan efektivitas kerja karyawan.

Skala Pengukuran

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Alternatif jawaban yang digunakan terdiri atas Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel Work From Home (WFH) terhadap efektivitas kerja karyawan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap efektivitas kerja karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX + e$$

di mana Y merupakan efektivitas kerja karyawan, X merupakan Work From Home (WFH), a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error atau tingkat kesalahan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel Work From Home (WFH) dengan efektivitas kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Work From Home (WFH) dalam menjelaskan perubahan efektivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Work From Home* (WFH) berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: *Work From Home* (WFH) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung.

H₁: *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung.

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Penerapan Work From Home (WFH) pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung

BPJS Kesehatan Cabang Bandung menerapkan sistem kerja hybrid melalui kebijakan Flexible Working Arrangement (FWA). Sistem ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja dari kantor maupun dari rumah sesuai kebutuhan organisasi. Berdasarkan data perusahaan, penerapan sistem hybrid working pada masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Penerapan Work From Home (WFH)

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat
1	Mutu Layanan Kepesertaan	30	30	20	25	27	30
2	Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan	35	35	10	20	15	35
3	Penjaminan Manfaat dan Utilisasi	30	30	15	10	8	30
4	SDM dan Umum	37	37	10	22	10	37

Sumber: Hasil olah penulis

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa BPJS Kesehatan Cabang Bandung telah menerapkan sistem kerja hybrid dengan kombinasi Work From Office (WFO) dan Work From Home (WFH). Pada hari Senin dan Jumat sebagian besar karyawan bekerja di kantor, sedangkan pada hari Selasa hingga Kamis sebagian karyawan melaksanakan pekerjaan dari rumah. Kebijakan ini bertujuan untuk

meningkatkan fleksibilitas kerja, efisiensi operasional, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Penerapan sistem WFH memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, seperti berkurangnya waktu perjalanan menuju kantor, meningkatnya fleksibilitas waktu kerja, dan kemudahan dalam mengatur aktivitas pekerjaan. Namun demikian, sistem ini juga menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap penggunaan teknologi digital dan pola komunikasi kerja yang berbeda dibandingkan dengan sistem kerja konvensional.

Gambaran Efektivitas Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung

Efektivitas kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPJS Kesehatan Cabang Bandung, tingkat efektivitas kerja pada masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Efektivitas Kerja Karyawan

No	Divisi	Ketercapaian Kerja
1	Mutu Layanan Kepesertaan	88%
2	Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan	80%
3	Penjaminan Manfaat dan Utilisasi	85%
4	SDM dan Umum	75%

Sumber: Hasil olah penulis

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa tingkat efektivitas kerja tertinggi terdapat pada Divisi Mutu Layanan Kepesertaan dengan tingkat ketercapaian sebesar 88%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar target pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam menjaga kualitas layanan peserta serta tingginya beban kerja yang harus ditangani oleh karyawan.

Pada Divisi Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan, tingkat efektivitas kerja mencapai 80%. Meskipun tergolong baik, masih terdapat beberapa kendala seperti belum optimalnya integrasi fasilitas kesehatan dengan sistem Universal Health Coverage (UHC) serta perlunya peningkatan pemanfaatan teknologi digital dalam pelayanan.

Divisi Penjaminan Manfaat dan Utilisasi memperoleh tingkat efektivitas sebesar 85%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa proses verifikasi klaim dan administrasi pelayanan telah berjalan cukup baik. Akan tetapi, masih diperlukan peningkatan pemahaman fasilitas kesehatan terhadap sistem e-Claim agar proses klaim dapat berjalan lebih efektif.

Sementara itu, Divisi SDM dan Umum memiliki tingkat efektivitas kerja sebesar 75%, yang merupakan capaian terendah dibandingkan divisi lainnya. Hal ini menunjukkan masih perlunya peningkatan dalam digitalisasi arsip, pengelolaan administrasi, serta pelatihan berkelanjutan bagi karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja.

Pembahasan Pengaruh Work From Home terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan Work From Home (WFH) di BPJS Kesehatan Cabang Bandung memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Sistem kerja ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus selalu hadir di kantor. Fleksibilitas tersebut mampu mengurangi waktu perjalanan, meningkatkan kenyamanan kerja, serta membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan WFH. Masih terdapat beberapa faktor lain yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan, seperti kemampuan penggunaan teknologi digital, komunikasi antarpegawai, motivasi kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja.

Fenomena ini terlihat dari masih adanya beberapa divisi yang mengalami kendala dalam mencapai efektivitas kerja secara optimal. Sebagian karyawan masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis teknologi serta mekanisme koordinasi yang dilakukan secara daring. Akibatnya, pada beberapa kondisi terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan penurunan konsistensi pelayanan.

Meskipun demikian, secara umum penerapan Work From Home di BPJS Kesehatan Cabang Bandung

dapat dikatakan cukup efektif karena mampu mendukung kelancaran pekerjaan karyawan serta tetap menjaga kualitas pelayanan kepada peserta. Oleh karena itu, BPJS Kesehatan perlu terus melakukan evaluasi dan pengembangan sistem WFH melalui peningkatan kompetensi digital karyawan, penyempurnaan sistem komunikasi kerja, serta penguatan dukungan teknologi agar efektivitas kerja dapat terus meningkat di masa mendatang.

Tabel 3. Hasil Work From Home terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Variabel	Temuan Penelitian
Work From Home (WFH)	Telah diterapkan melalui sistem hybrid working/FWA
Efektivitas Kerja	Berada pada kategori cukup baik hingga tinggi (75%–88%)
Pengaruh WFH terhadap Efektivitas Kerja	Berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan
Kendala Utama	Adaptasi teknologi, komunikasi, dan beban kerja
Implikasi	Perlu peningkatan kompetensi digital dan evaluasi sistem kerja hybrid

Sumber: Hasil olah penulis

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan *Work From Home* (WFH) di BPJS Kesehatan Cabang Bandung memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Sistem kerja ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus selalu hadir di kantor. Fleksibilitas tersebut mampu mengurangi waktu perjalanan, meningkatkan kenyamanan kerja, serta membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan WFH. Masih terdapat beberapa faktor lain yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan, seperti kemampuan penggunaan teknologi digital, komunikasi antarpegawai, motivasi kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja.

Fenomena ini terlihat dari masih adanya beberapa divisi yang mengalami kendala dalam mencapai efektivitas kerja secara optimal. Sebagian karyawan masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis teknologi serta

mekanisme koordinasi yang dilakukan secara daring. Akibatnya, pada beberapa kondisi terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan penurunan konsistensi pelayanan. Meskipun demikian, secara umum penerapan *Work From Home* di BPJS Kesehatan Cabang Bandung dapat dikatakan cukup efektif karena mampu mendukung kelancaran pekerjaan karyawan serta tetap menjaga kualitas pelayanan kepada peserta. Oleh karena itu, BPJS Kesehatan perlu terus melakukan evaluasi dan pengembangan sistem WFH melalui peningkatan kompetensi digital karyawan, penyempurnaan sistem komunikasi kerja, serta penguatan dukungan teknologi agar efektivitas kerja dapat terus meningkat di masa mendatang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan sistem WFH tidak hanya ditentukan oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi dengan perubahan pola kerja. Oleh karena itu, BPJS Kesehatan Cabang Bandung perlu terus meningkatkan kompetensi digital karyawan, memperkuat sistem komunikasi dan koordinasi kerja, serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan WFH agar efektivitas kerja dapat terus meningkat dan kualitas pelayanan kepada peserta tetap terjaga.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *Work From Home* (WFH) merupakan salah satu alternatif sistem kerja yang mampu mendukung efektivitas kerja karyawan apabila didukung oleh teknologi yang memadai, komunikasi yang efektif, serta kemampuan adaptasi karyawan yang baik terhadap perubahan lingkungan kerja.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Sistem *Work From Home* (WFH) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem *Work From Home* (WFH) di BPJS Kesehatan Cabang Bandung telah dilaksanakan melalui kebijakan *Flexible Working Arrangement* (FWA) atau sistem kerja hybrid. Melalui kebijakan ini, karyawan diberikan fleksibilitas untuk bekerja dari kantor maupun dari rumah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara umum, sistem WFH memberikan manfaat berupa penghematan

waktu perjalanan, peningkatan fleksibilitas kerja, serta membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Efektivitas kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung secara umum berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari tingkat ketercapaian kerja pada masing-masing divisi yang menunjukkan hasil cukup tinggi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas kerja, seperti tingginya beban kerja, pemanfaatan teknologi digital yang belum optimal, serta kemampuan adaptasi karyawan yang berbeda-beda terhadap perubahan sistem kerja.
3. *Work From Home* (WFH) berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bandung. Penerapan WFH memberikan dampak positif terhadap fleksibilitas, efisiensi waktu, dan kenyamanan kerja karyawan. Namun, efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem WFH, melainkan juga oleh faktor lain seperti kompetensi karyawan, motivasi kerja, komunikasi organisasi, dukungan teknologi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

F. REFERENSI

- Akbar, A., & Zahfa, F. (2025). Validitas and reliabilitas validity and reliability. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 8781–8787. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis data penelitian kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Arifin, H., Hinely, R., Bahsoan, A., Hafid, R., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 112–120. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i2.19204>
- Arvienu, G. N. B. (2024). Pengaruh hybrid work dan kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja dengan lingkungan kreatif sebagai variabel mediasi pada PT Semesta. 3(3), 49–66.
- Azizah, N., & Chaimatusadiah. (2025). Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian pemahaman konsep dasar aljabar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 6637–6643.

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>
- Diawati, P., Noorsyafira, N., Sugesti, H., & Ismail, H. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Padang. *Land Journal*, 5(2), 396–403. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.3668>
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Thrive, don't survive: Building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*, 2(1), 114–138. <https://doi.org/10.1108/iimtm-05-2024-0057>
- Grace Agusthine Ibadhi, & Leo Alexander Tambunan. (2022). Pengaruh WFH (work from home) dan WFO (work from office) terhadap efektivitas kinerja karyawan di era pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 81–86. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i1.352>
- Handayani, M., & Demiyati, C. (2022). Hubungan faktor individu dan faktor pekerjaan dengan keluhan. 11(11), 352–357. <http://eprints.ulm.ac.id/8044/1/21>
- Hariadi, W., Sulisawati, D. N., Purwandari, A. R., & Fatimah, F. (2025). Pemodelan analisis regresi linier sederhana dan autoregressive integrated moving average (ARIMA) dalam memodelkan luas kebakaran hutan. 1, 25–36.
- Hariri, N. I. M., Othman, W. N. W., Anuar, S. B. A., Lin, T. Y., & Zainudin, Z. N. (2024). Effect of work-life balance on employees' well-being. *Open Journal of Social Sciences*, 12(12), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.1212044>
- Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), manajemen pengetahuan dan produktivitas terhadap kinerja auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 697–713. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2042>
- Ibadhi, G. A., & Tambunan, L. A. (2022). Pengaruh WFH (work from home) dan WFO (work from office) terhadap efektivitas kinerja karyawan di era pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 81–86. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i1.352>
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 449–476. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>
- Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Penerbit Zaini.
- Nugraha, I., Rakhmanhuda, I., & Aryanti, F. (2024). Analisis pengaruh kemiskinan terhadap pengeluaran bulanan menggunakan korelasi dan regresi linear sederhana. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper*, 4(1), 96–100.
- Platania, S., Maggio, C., & Boccadamo, M. (2025). The impact of diversity inclusion practices in the workplace context: The effect of inclusive leadership. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/ejihpe15070121>
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Sianturi, N. H., Anggrarni, A. D., & Diawati, P. (2024). Pengaruh kualitas layanan sistem KAI Access terhadap kepuasan pelanggan PT Kereta Api Indonesia di Stasiun DAOP 2 Bandung. ULBI.
- Silmi. (2020). *Metode penelitian*. 1–9.
- Sonntag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Vivian, E., & Eryandra, A. (2025). Flexible work arrangements and employee creativity in Indonesia: The mediating role of job satisfaction. 4.
- Wardani, R. U., Aqliya, J. S., Rasyida, A. M., Andni, R., & Candra, E. (2025). Pengaruh media sosial, kualitas produk, dan harga terhadap minat beli sepeda listrik merek U-Winfly di Kudus. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 420–429. <https://doi.org/10.46576/bn.v8i1.6298>
- Widiyarsari, E., & Padmantlyo, S. (2023). Pengaruh kemampuan karyawan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- Widyatmoko, Tannady, H., Diawati, P., Mahardhani, A. J., & Sonani, N. (2022). Analysis of the role of

motivation and work discipline on the performance of employees in the department of population and civil registration. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 4064–4070.
<http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>