

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu bagian dari pandemi global penyakit virus corona (Covid19) tahun 2019 adalah pandemi Covid19 yang sedang melanda Indonesia. Sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (*SARS-CoV-2*) adalah penyebab penyakit ini. Pada tanggal 2 Maret 2020, diketahui bahwa dua orang tertular virus tersebut dari seorang warga negara Jepang, sehingga menjadi kasus terverifikasi pertama Covid19 di Indonesia. Hingga tanggal 9 April, 34 provinsi di Indonesia terkena dampak epidemi ini, dengan DKI-Jakarta, Jawa-Barat, dan Jawa-Tengah sebagai wilayah dengan resiko tertinggi terkena SARS-CoV-2 (Indra Jaya, 2021). Berdasarkan data *Wordometer* per 16 April 2020, terdapat 2.083.304 kasus positif corona di seluruh dunia, dengan 510.350 kasus sembuh dan 134.616 kematian. Sementara itu, terdapat 5.136 kasus terkonfirmasi COVID19 di Indonesia saja, 469 di antaranya meninggal dunia dan 446 dalam pemulihan.

Dengan berbagai pertimbangan serta melindungi warga dari risiko penularan, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21/2020 mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (SPPB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid19 diterbitkan oleh Presiden Republik Indonesia. Untuk menerapkan PSBB di daerahnya masing-masing, pemerintah daerah harus meminta persetujuan pemerintah pusat. Arahan

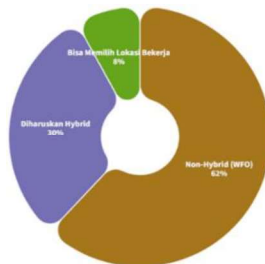
SPPB terkait mempercepat proses penanganan Covid19 yaitu sesuai dengan UU Kementrian Kesehatan Nomor 9/2020 yang mengatur secara rinci mengenai proses dan metrik penerapan PSBB di setiap daerah. Wilayah yang paling terkena dampak Covid19

adalah DKI Jakarta yaitu provinsi pertama yang menerapkan PSBB dimana saat itu Menteri Kesehatan telah menyetujui penerapan PSBB DKI Jakarta. Selain itu, Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 11/2020 mengenai Penetapan-Kedaruratan-Kesehatan-Masyarakat (PPKM) Covid19 juga telah dikeluarkan oleh Bapak Presiden melalui peraturan ini. Pemerintah Indonesia melalui Satuan Tugas (Satgas) Covid19, berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pembatasan kegiatan publik di luar maupun di dalam ruangan baik formal maupun informal yang dimaksudkan untuk mencegah penularan yang jika diabaikan bisa mengakibatkan banyaknya korban jiwa yang tidak di inginkan "pembatasan tadi meliputi peliburan sekolah serta tempat kerja, pembatasan aktivitas keagamaan, pembatasan aktivitas di kawasan atau fasilitas umum, pembatasan aktivitas sosial budaya, serta larangan transportasi, dan larangan kegiatan lain terutama yang terkait pada aspek perlindungan, pertahanan serta keamanan" (Permenkes No.9). Dengan pembatasan kegiatan ini tentunya akan berdampak pula pada budaya organisasi dan model system kerja di kantor, dimana biasanya pegawai perusahaan datang ke kantor untuk menjalankan tugasnya atau kita sebut *Work-from-office* (WFO) pada hari kerja normal mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat pada pukul 8.00 pagi sampai dengan pukul 5.00 sore dengan total jam bekerja normal 8 jam perhari (UUK I 3/2003 Pasal 79 yang kemudian diperbarui dalam UU CiptaKerja /Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021). Akan tetapi dengan pembatasan kegiatan ini memaksa perusahaan membuat aturan internal baru untuk menyesuaikan dengan peraturan pemerintah agar supaya kegiatan usaha bisnis perusahaan tetap berjalan sesuai dengan harapan dimana pegawainya tetap bisa bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan rutinnnya tanpa mengurangi kinerja dan kepuasan kerja karyawan walau dilakukan dari rumah masing masing karyawan yang biasanya kita disebut *work-from-home* (WFH).

Pada awal pandemi Covid19 atau pada saat aturan Satuan Tugas Covid19 tentang pembatasan kegiatan diberlakukan, sebagian besar pegawai maupun perusahaan masih banyak menemukan kendala bagaimana cara memastikan kinerja karyawan tetap tinggi walaupun terdapat perubahan budaya organisasi serta model system kerja baru dengan cara *work-from-home* (WFH) dan dengan cara *work-from-office* (WFO) akibat dari pandemi Covid19 tersebut, seperti bagaimana perusahaan dapat mengetahui dan memantau bahwa pegawai tersebut bekerja dari rumah sesuai dengan jam kerja normal, bagaimana cara pegawai bisa tetap berintegrasi dan bekerja dengan pihak lain tentunya dengan ketersediaan internet yang memadai, serta bagaimana melakukan kegiatan *meeting* baik dengan pihak internal ataupun pihak dari eksternal perusahaan, bagaimana cara menggunakan aplikasi diluar aplikasi yang sudah ada di internal perusahaan sebelumnya, seperti penggunaan *zoom meeting*, *google meet*, *whatsApp* dan lain sebagainya, bagaimana kondisi dan lokasi kerja di rumah apakah memadai? dan bagaimana cara bekerja yang nyaman di rumah tanpa harus diganggu oleh keadaan dan kondisi dari dalam rumah seperti tempat kerja, ketersediaan internet, anggota keluarga serta kendala lainnya, fenomena dan kondisi ini tentunya tidak terkecuali juga di hadapi dan dialami oleh pegawai dan perusahaan PT. XYZ yang bergerak pada *oilfield & services*. Pada saat pandemi Covid19 berlangsung, hampir sebagian besar perusahaan di Jakarta termasuk PT. XYZ telah menerapkan model system kerja baru dengan pembagian kerja dengan cara *work-from-home* (WFH), serta dengan cara *work-from-office* (WFO) dengan pengawasan ketat yang disesuaikan peraturan pemerintah dan dengan kebutuhan perusahaan agar roda bisnis tetap berjalan.

Namun seiring waktu saat dimana pandemi covid19 sudah mulai menurun fenomena penggunaan sistem kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) dan dengan cara *work-from-*

office (WFO) oleh beberapa perusahaan mulai berkurang di tandai dengan terbitnya Keputusan Presiden Republik Indonesia (KEPRES) dengan nomor 17/2023 tentang Penetapan Telah Berakhimya Status dari pada Pandemi Virus Corona Disease tahun 2019 (Covid19) di seluruh Indonesia (Maharani & Saputri 2023). Dengan demikian sebagian perusahaan telah kembali dengan model system kerja sebelumnya yaitu *work-from-office* (WFO) dimana semua karyawannya diharuskan datang dan berkerja di kantor seperti sebelum pendemi covid19 terjadi, namun masih ada juga perusahaan yang tetap menerapkan model system kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) dan juga dengan cara *work-from-office* (WFO) sekaligus yang disesuaikan dengan kebututuhan dan kerperluan perusahaan. Dengan meredanya pandemi Covid19 ini, banyak perusahaan yang tidak menjalankan kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) lagi. Faktanya, dari hasil survei dari *Price waterhouse Coopers* (PwC), 62 % pegawai Indonesia sepenuhnya telah kembali bekerja dari kantor atau *work-from-office* (WFO) pada tahun 2023 lalu. Sebanyak 30% responden diharuskan bekerja dengan sistem *hybrid*, yaitu kombinasi *work-from-home* (WFH) dan *work-from-office* (WFO) atau area lainnya. Untuk sementara, masih terdapat sejumlah kecil responden di negara ini yang diperbolehkan memilih tempat atau lokasi kerja mereka. Angka tersebut tercatat sebesar 8%.



Gambar 1.1 Sistem Berkerja Indonesia (2023)

Sumber: PwC

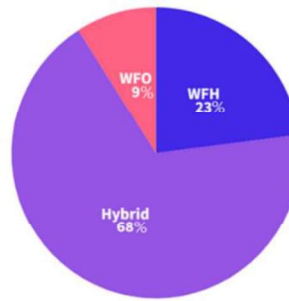
Indonesia bukanlah negara yang sebagian besar pekerjaannya kini kembali bekerja sepenuhnya di kantor. Perusahaan-perusahaan di beberapa negara juga menerapkan pengaturan komparatif. Faktanya, 72 % pegawai di Negara Amerika Serikat telah kembali bekerja di kantor sepenuhnya. Angka ini merupakan persentase dengan jumlah tertinggi diantara negara-negara lainnya pada surveinya PwC. Sebagai data, penelitian ini dilakukan pada bulan Pebruari tahun 2023 terhadap 9180 responden pada 25 negara dimana survei ini juga termasuk pegawai dari Indonesia. Responden harus berumur sedikitnya 18 tahunan dan sudah pernah berbelanja online setidaknya sekali dalam setahun terakhir (Rizaty, Monavia Ayu 2023).

Sesendapat dengan perwakilan Pemprov DKI Jakarta yaitu Juru Bicara Satuan Tugas Pengendalian Pencemaran yaitu Ibu Ani Ruspitawati, mengungkapkan bahwa pelaksanaan *work-from-home* (WFH) di tempat kerja pada perusahaan swasta sejauh ini tercatat telah dilakukan di 168 perusahaan dengan persentase jumlah karyawannya yang bekerja di rumah atau disebut *work-from-home* (WFH) berkisar antara 20 persen, bahkan ada beberapa perusahaan yang menerapkan karyawannya bekerja di rumah atau disebut *work-from-home* (WFH) di atas 75 persen. Ani juga merinci terkait penerapan kerja dari rumah *work from home* (WFH) bagi aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintahan Umum DKI Jakarta. Saat ini, jumlah ASN yang melakukan kerja dengan cara *work from home* (WFH) berkisar 22,43 persen. "Jumlah ini kemungkinan kurang dari 50 persen karena masih sedikit perkantoran yang tidak bisa melaksanakan *work-from-home* (WFH), khususnya perusahaan yang memberikan layanan secara langsung kepada masyarakat, seperti Dinas Kesehatan, Pendidikan dan pemadaman kebakaran, karena tidak semua pekerja bisa bekerja di rumah atau *work-from-home* (WFH)," jelasnya (Tiara Aliya Azzahra, 2023).

Adapun PT. XYZ bagian *supply chain* adalah satu dari beberapa perusahaan di Jakarta yang masih tetap menerapkan model kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) serta dengan sistem *work-from-office* (WFO) tersebut sampai saat ini dengan perbandingan 2 (dua) hari kerja secara *work-from-home* (WFH) dan 3 (tiga) hari kerja secara *work-from-office* (WFO) dengan waktu/hari ditentukan sendiri oleh karyawan masing masing, perubahan sistem kerja dan budaya organisasi ini telah diatur dengan aturan internal perusahaan yang baru dimana saat bekerja secara *work-from-home* (WFH) setiap karyawan jika diperlukan harus siap dan dapat dihubungi setiap saat (*standby call*) dengan pertimbangan faktor faktor yang menjadi tanggung jawab kerja setiap bagian atau divisi. Jadi pada saat perusahaan memerlukan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang mendesak, maka karyawan tersebut harus siap hadir setiap saat untuk membantu menangani pekerjaan di kantor maupun ditempat lain seperti bertemu rekan kerja atau klien untuk keperluan *meeting* maupun keperluan lainnya.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Jobstreet*, sebagian besar pekerja Indonesia saat ini condong pada kerangka kerja dengan cara *hybrid* (WFO dan WFH). Hanya 9% pekerja yang tertarik bekerja dari kantor atau *work-from-office* (WFO). Sebelum pandemi, 68% pekerja di Indonesia memutuskan untuk bekerja dari tempat kerja atau *work-from-office* (WFO). Pekerjaan jarak jauh (*remote*) kelihatannya belum sepopuler saat ini. Perusahaan di Indonesia sebenarnya masih menggunakan kerangka kerja di kantor atau *work-from-office* (WFO). sistem bekerja secara *work-from-home* (WFH) hanya populer di kalangan 4% pekerja saja. Setelah pandemi ini, para profesional di Indonesia mendapatkan hiburan dari bekerja jarak jauh atau dengan cara *work-from-home* (WFH) dimana biaya transportasi dapat dibebankan untuk berbagai kebutuhan, sehingga pekerja dapat menghemat biaya

pengeluaran (Jessica,Kristina 2023).



Gambar 1.2 Minat Pekerja Indonesia

Sumber: Jobsteet

Dengan uraian latar belakang dan enomena yang terjadi maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan “Analisa Pengaruh *work-from-home* (WFH), *work-from-office* (WFO) dan budaya-organisasi terhadap kinerja-karyawan dengan kepuasan-kerja sebagai *variable moderating* pada PT. XYZ bagian *supply chain*.”

1.2. Permasalahan Penelitian

Permasalahan penelitian ini akan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1. Dampak dari pandemi Covid19 telah merubah cara bekerja karyawan dari sistem bekerja dengan cara *work-from-office* (WFO) ke sistem bekerja dengan cara *work-from-home* (WFH) serta adanya perubahan budaya organisasi yang harus diantisipasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan tetap sesuai dengan harapan PT. XYZ bagian *supply chain*.
- 1.2.2. PT. XYZ bagian *supply chain* sampai saat ini tetap menerapkan sistem kerja seperti saat Covid19 berlangsung dengan perbandingan kerja sebanyak 2 (dua) hari kerja secara *work from home* (WFH) dan sebanyak 3 (tiga) hari kerja dengan cara

work-from- office (WFO) dalam seminggu, namun dari observasi peneliti terdapat beberapa karyawan yang lebih suka bekerja dengan cara *work-from-home* (WFH) saja dibanding bekerja dengan cara *work-from-office* (WFO) yang jika tidak di kelola dengan baik dikhawatirkan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Adapun data kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain* sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Tahunan

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai rata-rata				
		Komitmen	Integritas	Kerjasama	Drive	Score
2019	55	B	B	B	B	B
2020	50	B	B	B	B	B
2021	48	B	B	B	B	B
2022	51	B	B	B	B	B

Sumber: Data-Primer

Dengan indikator kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain* sebagai berikut:

Tabel 1.2 Indikator Kinerja Karyawan & Penilaian

Indikator Kinerja Kerja		Penilaian	Score
<i>Mindset</i>	<i>Behavior</i>	<i>Development</i>	D
Komitmen	Fokus pada layanan	<i>Satisfactory</i>	C
	<i>Continuous Improvement</i>	<i>Strenght</i>	B
	Pengembangan diri	<i>Leadership</i>	A
Integritas	Pengambilan Keputusan		
	Tanggung jawab		
Kerjasama	Kolaborasi		
	Komunikasi		
	<i>Coaching and Mentoring</i>		
	Keberagaman		
<i>Drive</i>	Kreativitas, Inisiatif		
	Kemampuan beradaptasi		

Sumber: Data-Primer (2024)

Dari data tabel 1.1 tidak terdapat penurunan atau kenaikan kinerja rata rata karyawan sejak beberapa tahun terakhir, namun observasi diperlukan untuk menganalisa apakah ada pengaruh *work-from-home* (WFH), *work-from-office* (WFO) dan budaya-organisasi terhadap kinerja-karyawan dengan kepuasan-kerja sebagai variable moderating pada PT. XYZ bagian *supply chain*.”

1.3. Pembatasan Penelitian

Ada banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti membatasinya kepada:

- 1.3.1. Variabel yang di teliti adalah sistem kerja dengan cara *work-from-home* (WFH), *work-from-office* (WFO), budaya organisasi serta kepuasan kerja sebagai variable dependen, dengan kinerja karyawan sebagai variabel independen pada PT. XYZ bagian *supply chain*
- 1.3.2. Penelitian ini dibatasi hanya kepada karyawan PT. XYZ bagian *supply chain* dengan periode pengumpulan data penelitian pada tanggal 22 Januari 2024 sampai tanggal 19 Pebruari 2024
- 1.3.3. Populasi pada PT. XYZ bagian *supply chain* sebanyak 52 orang dimana responden yang akan dijadikan sampel penelitian ini sebanyak 49 orang responden.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah secara spesifik dalam penilitian ini sebagai berikut:

- 1.4.1. Apakah *work-from-home* (WFH) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?

- 1.4.2. Apakah *work-from-office* (WFO) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.5. Apakah *work-from-home* (WFH) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.6. Apakah *work-from-office* (WFO) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.8. Apakah *work-from-home* (WFH) melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.9. Apakah *work-from-office* (WFO) melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.4.10. Apakah budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain*?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1. Untuk mengetahui *work-from-home* (WFH) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?

- 1.5.2. Untuk mengetahui *work-from-office* (WFO) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.4. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.5. Untuk mengetahui *work-from-home* (WFH) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.6. Untuk mengetahui *work-from-office* (WFO) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.7. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.8. Untuk mengetahui *work-from-home* (WFH) melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.9. Untuk mengetahui *work-from-office* (WFO) melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain*?
- 1.5.10. Untuk mengetahui budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain*?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan buat peneliti & pembaca khususnya untuk mengetahui hasil

dari analisa pengaruh *work-from-home* (WFH) & *work-from-office* (WFO) serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. XYZ bagian *supply chain*.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat diterima dan dapat menjadi masukan bagi PT. XYZ bagian *supply chain* dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan analisa pengaruh *work-from-home* (WFH) & *work-from-office* (WFO) serta budaya-organisasi terhadap kinerja-karyawan dengan kepuasan-kerja sebagai variabel moderating.
- b. Sebagai bahan pembanding atau referensi pada penelitian selanjutnya agar dapat dikembangkan dengan variabel lain yang lebih luas dan dengan lokasi dan perusahaan yang berbeda.

1.7. Signifikansi dan Kebaruan penelitian

Penelitian sebelumnya menjadi dasar dalam penyusunan penelitian ini, yang mana peneliti dapat mengetahui hasil dan perbandingan beserta gambaran yang dapat mendukung dalam penelitian ini. Adapun signifikansi dan kebaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya antara lain:

- 1.7.1. Penelitian ini diperlukan sebagai informasi yang dibutuhkan oleh PT. XYZ bagian *supply chain* untuk menyelesaikan masalah dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawannya.
- 1.7.2. Penelitian dilakukan terkait penerapan *work-from-home* (WFH) & *work-from-office* (WFO) serta perubahan budaya organisasi serta kepuasan kerja sebagai moderating

dalam kaitaannya dengan kinerja karyawan.

- 1.7.3. Variable yang di teliti berbeda dengan penelitian terdahulu.
- 1.7.4. Kombinasi variabel dependen dan variabel variabel independen yang dianalisa pada penelitian ini berbeda dengan penelitian penelitian sebelumnya (lihat tabel I.1). Pada penelitian ini peneliti menganalisa pengaruh sistem kerja secara *work-from-home* (WFH) & *work-from-office* (WFO) serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada saat ini atau pada saat pandemi covid-19 sudah dinyatakan berakhir yang mana perusahaan yang di teliti masih menerapkan sistem kerja tersebut diatas.
- 1.7.5. Dari penyelusuran beberapa sumber jurnal yang peneliti cari, belum ditemukan penelitian yang serupa dengan variabel variabel pada penelitian ini, baik pada PT. XYZ bagian *supply chain* maupun pada lokasi lain.
- 1.7.6. Waktu serta tempat penelitian tidak sama dengan penelitian yang sejenis sebelumnya.

Tabel I.3. Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	” Pengaruh WFH (<i>work from home</i>), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa	Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan yaitu 125 orang, sampel penelitian sebanyak 95 orang.dengan metode deskriptif kuantitatif. Studi menemukan bahwa WFH berdampak signifikan terhadap	Terdapat variabel yang sama yaitu WFH sebagai variabel dependen serta kinerja karyawan sebagai variabel independen. Motode	Tidak terdapat variable dependen WFO, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variable

	pandemi Covid-19” Oleh : Dewi E.M. Sormin; Ronatio Afriani Lumban Tobing; Fenny Krisna Marpaung Tahun 2021	kinerja karyawan selama pandemi COVID-19, namun stres kerja dan kompetensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.	kuantitatif, program SPSS	dependen. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
2	”Pengaruh motivasi-kerja, lingkungan-kerja & disiplin-kerja terhadap kinerja-karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi” Oleh : Anggreany Hustia Tahun 2020	Penelitian ini dengan sampel sebanyak 73 orang karyawan. dengan metode analisis kualitatif yang dikuantifikasi dan analisis menggunakan regresi berganda, pengujian simultan, serta pengujian individual. Hasil penelitian secara bersama antara seluruh variabel yang diteliti memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin & lingkungan kerja. dan hasil penelitian individu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi juga oleh motivasi, lingkungan serta disiplin kerja.	Sama sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel independen (Y). Metode kuantitatif, program SPSS	Variabel X1, X2, X3 dan Intervening yang digunakan berbeda. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
3	“Pengaruh WFH (work-from-home) dan WFO (work-from-office) terhadap efektifitas kinerja	Penelitian dengan metode kuantitatif dengan memperoleh data melalui hasil survei kepada 57 karyawan kelompok milenial yang bekerja di Tangerang pada masa pandemi. Hasil penelitian	Menggunakan variabel dependen X1 (WFH) dan X2 (WFO) yang sama, dengan Kinerja	Terdapat tambahan budaya organisasi sebagai variabel dependen (X3),serta

	karyawan di era pandemi covid19” Oleh: Ibadhi Grace-Agusthine, Alexander Leo Tambunan Tahun 2021	yang menunjukkan bahwa <i>work-from-home</i> (WFH) dan <i>work-from-office</i> (WFO) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada masa krisis Covid19. di era pandemi.	karyawan sebagai variabel independen (Y). Motode kuantitatif, program SPSS	kepuasan karyawan sebagai variabel intervening (Z). Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
4	” Gambaran Kesiapan Karyawan untuk Kembali-Bekerja di Kantor: Perubahan dari WFH ke WFO” Oleh: Johanes Danny Wirapratama, Riyini Dahesihsari. Tahun 2022	Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel survei terhadap 200 karyawan yang bekerja dengan sistem WFH selama pandemi COVID-19. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner Kesiapan Return to Office. Ini terdiri dari 21 item yang mencakup empat dimensi: kesesuaian, efektivitas perubahan spesifik, dukungan manajemen, dan evaluasi pribadi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa peserta umumnya memiliki motivasi tinggi untuk kembali bekerja secara WFO.	Menganalisa kesiapan karyawan dari WFH ke WFO. Motode kuantitatif, program SPSS	Menganalisa WFH & WFO serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening . Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

5	” Pengaruh kompetensi-SDM, motivasi-kerja, kepuasan-kerja terhadap kinerja-karyawan & kompensasi sebagai Variabel moderating (Studi kasus BNI Syariah cabang Fatmawati)” Oleh: Fadhilah Tahun 2020	Survei dengan 50 responden. Metode analisisnya dengan aplikasi SPSS-24 dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Moderate Regression Analysis (MRA). Hasil uji F : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan SDM dan motivasi. Sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t : menunjukkan adanya pengaruh signifikan diantara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel independen Kinerja Karyawan (Y) yang sama	Variabel dependen X1, X2, X3 dan Interveing (Z) yang berbeda. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
6	” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Cabang Depok 2” Oleh : Raya Pasaribu Tahun 2022	Sampel penelitian ini berjumlah 34 responden dengan menggunakan jenis survei “Analisis Regresi Berganda”. Hasil: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai & Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi.	Menggunakan variabel dependen budaya organisasi (X3) & variabel independen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang sama.	Variabel dependen X1 X2 berbeda. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda.
7	”Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2020 Dalam	Berdasarkan hasil penelitian, di Pusat Ilmu Komputer-LIPI pada tahun 2020 di masa	Mengevaluasi Kinerja dalam	Menganalisis WFH & WFO serta Budaya

	Penerapan WFH di Masa Pandemi Covid-19” Oleh Emil Kristanti Tahun 2022	pandemi COVID-19, tidak menyebabkan penurunan kinerja usaha, melainkan peningkatan kinerja usaha. Sistem bekerja dari rumah sebagai budaya baru di masa pandemi tidak mengurangi motivasi karyawan untuk terus bekerja	penerapan WFH	Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan variabel intervening adalah kepuasan kerja. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
8	“Dampak Work- from-Home, Work-from-Office dan Hybrid-Working Terhadap Motivasi-Kerja Karyawan” Oleh: Suzana, Dara Tahun 2022	Penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil survei, nilai t hitung untuk WFH adalah 2,451 ($>1,65978$), untuk WFO adalah 1,179 ($>1,65978$), dan untuk bekerja hybrid adalah 1,774 ($>1,65978$). Nilai f hitung adalah 2.964(>2.70). Kesimpulan: WFH,WFO dan hybrid working mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	Melititi dampak WFH & WFO serta Hybrid terhadap motivasi kerja	Variabel Y yang digunakan adalah Motivasi Kerja. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
9	“Pengaruh stres- kerja dan social- support terhadap job-satisfaction pada masa transisi kembali <i>work-from-office</i> (WFO)” Oleh: Yahya	Besar sampel sebanyak 51 orang dan 57 responden. Penelitian kuantitatif ini menggunakan simple random sampling melalui kuesioner, wawancara, dan tinjauan pustaka. Penelitian ini menguji hipotesis dengan	Meneliti dampak kepuasan kerja pada saat <i>work-from-office</i> (WFO)	Tidak terdapat variable X yaitu : WFH, WFO dan budaya organisasi serta variable

	Muhaimin Tahun:2022	menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM), Microsoft Excel, dan Partial Least Squares (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil analisis menghasilkan bahwa: Meskipun stres mempunyai dampak negatif signifikan akan kepuasan-kerja, namun dukungan sosial tidak memoderasi stres-kerja akan kepuasan-kerja karena tingkat stres guru dan staf administrasi tidak terlalu parah. Namun dukungan sosial mempunyai dampak signifikan akan kepuasan kerja guru		kinerja karyawan (Y). Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
10	“Analisis <i>work-from-office</i> (WFO) dan <i>work-from-home</i> (WFH) terhadap kinerja-pegawai pada masa pandemi di pusat pelatihan & pengembangan & kajian manajemen pemerintahan lembaga administrasi negara Makassar”	Ada 50 responden. Analisis penelitian dengan analisis deskriptif dan regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif & signifikan oleh cara bekerja di kantor (WFO). kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi positif serta signifikan oleh cara bekerja di kantor (wfo) dan bekerja dari rumah (wfh)	Menganalisa <i>Work-from-Office</i> (WFO) serta <i>Work-from-Home</i> (WFH) terhadap Kinerja-Pegawai.	Ada tambahan variabel X Budaya Organisasi serta kepuasan karyawan sebagai variabel intervening Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

	Oleh: Leila Syahban Tahun 2021			
11	“Analisa perbandingan kinerja-pegawai yang melakukan <i>work-from-home</i> & yang melakukan <i>work-from-office</i> di BAPPEDA provinsi Sulut pada masa andemi covid19” Oleh: J.Y. Mongkol., V.P.K. Lengkong G.M, Sendow Tahun 2021	Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif. Populasi berjumlah 68 orang dan sampel terdiri dari 34 pegawai yang telah bekerja dirumah dengan menggunakan analisis uji-t independen sampel. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan kecil pada kinerja pegawai yang telah bekerja dirumah dan yang bekerja di kantor setelah dilakukan pengujian berbagai metrik kuantitatif. Hasil pengujian berbagai indikator ketepatan waktu menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang telah bekerja dirumah dan yang bekerja di kantor. Dan hasil berbagai pengujian indikator efektivitas menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang telah bekerja dirumah dan yang bekerja di kantor. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji perbedaan kinerja antara pegawai yang telah	Menganalisa tentang pengaruh WFH serta WFO terhadap Kinerja Karyawan.	Ada tambahan variabel independen yaitu budaya organisasi serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening . Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

		bekerja dirumah dan pegawai yang telah bekerja dari kantor, terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang telah bekerja dirumah dan karyawan yang bekerja dari kantor. Dari kantor kami di Bapeda Sulawesi Utara.		
12	“Pengaruh work- from-home (WFH) terhadap kepuasan-kerja & disiplin-kerja yang berdampak pada kinerja-karyawan PT. Jimmulya” Oleh: Monica Mandasari, Asmanita Tahun 2022	Alat analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS untuk menghitung besarnya pengaruh Y terhadap variabel X. Karena nilai signifikansinya kurang dari 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa WFH mempunyai pengaruh parsial & signifikan diantara kepuasan kerja pegawai pada PT Jimmulya dengan disiplin kerja	Menganalisa pengaruh WFH serta Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Ada tambahan variabel WFO dan Budaya Organisasi. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
13	”Analisa motivasi- kerja, kepemimpinan-transformasional & budaya-organisasi terhadap kinerja-karyawan dimediasi kepuasan-kerja pada angkatan	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu non-probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 475 responden. Metode analisis data pada penelitian adalah metode pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan metode kuadrat terkecil parsial. Berdasarkan hasil	Kesamaan dalam menganalisa budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Z)	Tidak terdapat variabel independen WFH dan WFO. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

	kerja Gen-Z” Oleh: Pratama, Gilang & Elistia Tahun 2020	pengujian dan pembahasan, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif paling besar terhadap kinerja karyawan Gen Z, dan kepemimpinan dengan gaya transformasional serta motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z. Disimpulkan bahwa hal ini memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. pertunjukan. Kepuasan kerja terbukti mempengaruhi tiga variabel eksogen kinerja karyawan.		
14	” Analisis pengaruh <i>work-from-home</i> dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja-pegawai melalui kepuasan- kerja sebagai variable intervening (Studi di cabang dinas-kehutanan wilayah Lumajang dan wilayah Jember)” Oleh: Sriyaningsih, Ni Nyoman Putu	1). Variabel WFH mempunyai dampak kecil namun positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan 2). Perubahan penggunaan teknologi informasi mempunyai dampak positif-signifikan akan kepuasan kerja dan kinerja karyawan 3). Variabel kepuasan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 4). WFH mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja- pegawai lewat kepuasan-kerja pegawai, namun nilainya lebih sedikit dibandingkan	Analisa WFH terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel interveing	Tidak terdapat variabel independen WFO dan budaya organisasi. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

	Martini G, Nur Said Tahun :2020	pengaruh langsung dan tidak signifikan. 5) Beragamnya pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak tidak langsung akan kinerja-pegawai lewat kepuasan-kerja, namun nilainya lebih rendah dibandingkan dampak langsungnya.		
15	” Pengaruh gaya-kemimpinan dan budaya organisasi lewat kepuasan- kerja terhadap kinerja-karyawan di PT. Anjur Nauli Medan” Oleh: Lyandru Togumulia Tambunan Tahun 2020	Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dimana populasi dan sampelnya berjumlah 30 orang. Hasil: Dapat dikatakan nilai probabilitas T-statistik <0,005. 1). Gaya-kepemimpinan & budaya-organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2). Gaya-kepemimpinan & budaya-organisasi mempunyai pengaruh positif yang jelas terhadap kinerja pegawai 3). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan yang positif akan kinerja-pegawai 4). Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan yang positif akan kinerja-karyawan melalui kepuasan kerja. 5). Budaya perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Menggunakan variabel X budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel antara.	Tidak terdapat variabel WFH dan WFO. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

16	”Pengaruh motivasi, gaya-kepemimpinan-transformasional & budaya-organisasi terhadap kinerja-karyawan melalui kepuasan-kerja sebagai variabel-intervening studi pada PT. Champion kurnia djaja technologies” Oleh: Satria Feri, Adi Rahmat, Bambang supeno Tahun 2020	Penelitian menghasilkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan transformatif, dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi berpengaruh negatif & signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan-transformatif, budaya-organisasi, serta kepuasan-kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan & positif akan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan mungkin tidak bersifat intervening & kepuasan kerja pengaruhnya tidak bersifat langsung.	Menggunakan variabel budaya organisasi serta kepuasan-kerja untuk variabel interveningnya	variabel WFH dan WFO tidak ada. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
17	” Pengaruh WFH dan transformational leadership terhadap kinerja-pegawai dengan	Hasil penelitian: bekerja dari rumah (WFH) & perubahan gaya-kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi,	Menganalisa WFH atas kinerja karyawan dengan variabel mediasinya	Tidak menggunakan variabel WFO serta budaya organisasi

	kepuasan-kerja sebagai variabel mediasi” Oleh: Imam saroni, Aryana Satrya, Sri Lestyarini Tahun: 2023	dan bekerja dari rumah (WFH) & perubahan-gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. terbukti berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.	adalah kepuasan kerja.	sebagai variable independen . Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda. Menggunakan aplikasi SMART-PLS
18	” Peran mediasi kepuasan-kerja pada pengaruh <i>work-from-home</i> terhadap kinerja saat masa pandemi covid19 pada karyawan swasta- di kota Mataram” Oleh: Apriadi, Siti Nurmayanti & Hermanto Tahun: 2022	Hasil dari penelitian 1). Variabel WFH mempunyai pengaruh signifikan & positif dan akan kinerja. 2). Variabel WFH berpengaruh signifikan & positif akan kepuasan kerja.3). Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja dan 4). Variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh WFH.	Menggunakan WFH & kepuasan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependennya	Tidak ada tambahan variabel WFO dan budaya organisasi sebagai variabel independen Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
19	“Pengaruh <i>work-from-home</i> (WFH) & <i>work-from-office</i> WFO) terhadap kinerja-karyawan pada PT. GMTD Tbk” Oleh: Andrea Eleazar Toliansa	Hasil penelitian: WFH berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial akan kinerja-karyawan, sedangkan WFO berpengaruh signifikan & positif akan kinerja-karyawan. Sedangkan WFH dan WFO mempunyai pengaruh yang signifikan positif akan kinerja-pegawai. Koefisien determinasi R ²	Menggunakan WFH serta WFO sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependennya.	Tidak ada tambahan variabel budaya organisasi X & kepuasan-kerja yang merupakan variabel independen Y. Waktu, lokasi & objek

	Tahun 2021	sebesar 0,327. Artinya besarnya pengaruh variabel WFH, WFO akan kinerja-karyawan sebesar 32,7 % dimana 67,3 % nya adalah faktor lainnya yang belum dipertimbangkan dalam penelitian ini		penelitian berbeda
20	“Pengaruh <i>Work From Home</i> , Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” Oleh Ahmad Nauval, Liswandi, Yahya Agung Kuntadi, Tahun 2022	Dengan jumlah sampel penelitian 180 responden pada sektor publik yang merupakan pegawai Kanwil DJPb Provinsi DKI Jakarta dan KPPN Jakarta I sampai dengan KPPN Jakarta VII. Data dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk <i>Google Form</i> yang dikirimkan ke setiap responden, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan Struktural <i>Equation Modeling</i> . Penelitian ini menemukan pengaruh positif variabel-variabel <i>work from home</i> , motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel <i>work from home</i> , motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil uji efek mediasi menunjukkan adanya pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja pada hubungan variabel-variabel <i>work from</i>	Terdapat variabel yang sama yaitu WFH sebagai variabel dependen serta kinerja karyawan sebagai variabel independen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Tidak terdapat variable dependen WFO dan budaya organisasi. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda

		home, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai		
21	“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya” Oleh Delfi Kurnia Zebua, Tahun 2023	Dengan jumlah sampel penelitian 84 responden pada BAPEDA Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, H2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, H3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, H4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, H6. Kepuasan kerja memediasi hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi serta H7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja	Terdapat variabel yang sama yaitu Budaya organisasi sebagai variabel dependen serta kinerja karyawan sebagai variabel independen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Tidak terdapat variable dependen WFH & WFO. Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
22	“Pengaruh Lingkungan Kerja <i>Work from Home</i> dan <i>Work from Office</i> Terhadap Kinerja	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Working Environment's Quality's Survey</i> yang diadaptasi dari OECD	Terdapat variabel yang sama yaitu WFH dan WFO sebagai variabel dependen	Tidak terdapat variable dependen budaya organisasi serta

	Karyawan” Oleh Titis Ayu Wardani & Dimas Aryo Wicaksono Tahun 2022	(2017) dan <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS) milik Spector (1997). Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja WFH dan WFO berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan. Lingkungan kerja WFO lebih berpengaruh daripada lingkungan kerja WFH terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja kantor untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.	serta kinerja karyawan sebagai variabel independen. Menggunakan aplikasi SPSS 25	kepuasan kerja sebagai variabel moderating Waktu, lokasi & objek penelitian berbeda
--	---	--	---	---