



Partisipasi Karyawan pada Kondisi Bekerja dari Rumah di Masa Pandemi Covid-19

Bimo Taufan Devara, Nathanael Christian, Rafi Achas Muhammad, Yuliana Sanni

*Universitas Prasetiya Mulya, Cilandak Campus, Jl. RA. Kartini (TB Simatupang),
Cilandak Barat, Jakarta Selatan 12430*

Keywords:

participation rate,
employees,
work from home.

Kata kunci:

Tingkat partisipasi,
Karyawan,
Bekerja dari rumah.

Corresponding author:

yuliana.sanni@student.pmbs.
ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the level of employee participation in an industry that allows employees to work from home during the COVID-19 pandemic in Indonesia. The research was conducted through a survey by distributing questionnaires using Indonesian. Obtained data from 301 employees who work from home throughout Indonesia. This research illustrates that of the 4 (four) types of variables that are considered to affect the level of employee participation, one variable, namely autonomy, does not significantly affect the level of employee participation. This study makes an important contribution by empirically investigating employees in Indonesia in assessing the amount of work participation when doing Work From Home during the COVID-19 pandemic

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran tingkat partisipasi karyawan di industri yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah pada masa pandemi COVID-19 di Indonesia. Penelitian dilakukan melalui survei dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan bahasa Indonesia. Diperoleh data yang berasal dari 301 karyawan yang bekerja dari rumah di seluruh Indonesia. Penelitian yang dilakukan ini menggambarkan bahwa dari 4 (empat) jenis variabel yang dianggap mempengaruhi tingkat partisipasi karyawan, satu variabel, yaitu autonomy, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat partisipasi karyawan. Studi ini memberikan kontribusi penting dengan menyelidiki secara empiris karyawan di Indonesia dalam penilaian besarnya partisipasi kerja saat melakukan Work From Home saat pandemi COVID-19 berlangsung

PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 awal terdapat sebuah wabah penyakit yang melanda seluruh negara dimana mengkonfirmasi terjadinya wabah ini. Penyakit ini adalah COVID-19, Indonesia merupakan negara yang mengkonfirmasi terjadinya kasus COVID-19 pertama pada tanggal 2 Maret 2020. Pemerintah Indonesia melakukan beberapa pencegahan untuk mengurangi penyebaran penyakit inidiantaranya melakukan sosialisasi protokol 3M, membatasi kerumunan, pembatasan sosial skala mikro, arahan untuk bekerja dari rumah (WFH), dan bersekolah dari rumah. Pengambilan kebijakan yang berhasil mendapatkan banyak sorotan perhatian yang banyak adalah WFH. Kebijakan diterima dengan berbagai respon dari kalangan industri. Dengan adanya kebijakan bekerja dari rumah pada beberapa perusahaan berjalan dengan lancar dan tidak terkendala, namun beberapa perusahaan perlu melakukan perubahan besar untuk beradaptasi dengan keadaan WFH ini.

Selama berjalannya masa tanggap darurat untuk wabah COVID-19 yang dihimbau oleh pemerintah, kebijakan ini menyebabkan karyawan yang WFH perlu melakukan penyesuaian dengan kondisi bekerja mereka. WFH sendiri punya banyak sudut pandang terkait kelebihan serta kekurangannya, ada beberapa pro dan kontra yang terjadi. Hal positif yang terjadi adalah bekerja dengan waktu yang lebih fleksibel, adanya pengurangan dari pengeluaran biaya transportasi, serta potensi tidak mengalami kemacetan di jalan berkurang. Kekurangan yang terjadi adalah porsi pembagian waktu pekerjaan yang terlalu fleksibel, pikiran sulit focus karena terbagi-bagi dengan adanya masalah ketika bekerja dari rumah, kurangnya semangat karena bekerja terlalu santai, serta komunikasi yang terkendala. Selain itu, kendala work from home ini sulit untuk diaplikasikan secara langsung pada generasi pekerja yang tidak terlalu familiar dengan teknologi, bahkan kondisi WFH ini juga membuat para pekerja sulit memahami proyek yang sedang dikerjakan karena kendala komunikasi dan koordinasi serta waktu yang diperlukan untuk beradaptasi dengan kondisi WFH. Dikarenakan bekerja dari rumah, banyak orang yang merasakan adanya perbedaan yang signifikan atas suasana kerja dari suasana pada umumnya. Bekerja di rumah memiliki kesulitannya tersendiri, yaitu masing-masing pribadi harus melakukan penyesuaian ulang terhadap kebiasaan selama melakukan pekerjaan di kantor untuk

disesuaikan pekerjaannya sehingga mampu untuk dikerjakan di rumah. Pekerjaan rutin di kantor dan pekerjaan dirumah sehari-hari yang bergabung menjadi satu kesatuan khususnya bagi para pekerja kantoran yang sudah memiliki status berumah tangga menyebabkan mereka mengalami kesulitan dalam mengatur prioritas. Hal inilah yang menyebabkan masalah dan membuat beberapa orang menjadi stres. Stress Merupakan sifat alami dari manusia dimana manusia tak pernah bisa luput dari suasana yang membuat tegang dan dirinya merasa tidak mampu mengendalikan suasana tersebut. Rasa bosan dan rasa lelah seringkali muncul pada masa (WFH) disaat terjadinya pandemic COVID-19.

Dengan adanya berbagai pro dan kontra tersebut, nyatanya kegiatan work from home sudah berjalan selama pandemi walaupun tidak semua pekerja dapat berpartisipasi secara maksimal dengan keadaan ini. Pekerja yang mengalami stres dalam bekerja cenderung menunjukkan respon penolakan untuk berpartisipasi dalam bekerja, hal inilah yang merupakan hambatan dalam berjalannya sebuah alur pekerjaan yang baik dan perlu untuk di analisa guna mencari tindakan perbaikan yang tepat untuk mencapai kondisi seideal mungkin.

REVIEW LITERATUR

Tingkat kenyamanan dan keterlibatan kerja

Dimasa pandemi Covid 19 ini, banyak perusahaan menetapkan karyawan untuk dapat bekerja dari rumah atau yang sering disebut WFH (*Work from Home*). Telah dilaporkan dalam beberapa penelitian bahwa karyawan bahkan bersedia untuk menerima gaji yang lebih rendah dengan imbalan kenyamanan ketika WFH (Mas & Pallais, 2017). Kondisi WFH dapat mengurangi waktu perjalanan karyawan antara kantor dan rumah, memiliki waktu yang lebih banyak, dan lingkungan kerja yang lebih tenang. Waktu tempuh untuk melakukan perjalanan pulang-pergi ke tempat kerja tidak hanya berdampak pada fisik namun juga memiliki faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan karyawan menjadi lebih mudah marah, memiliki konsentrasi yang buruk, serta gagalnya pengendalian diri pada karyawan dengan intensitas perjalanan yang lebih jauh untuk berangkat atau pulang kerumah (Wiese et all, 2020). Kenyamanan ini dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan seperti

berkurangnya hari ijin sakit karyawan. Bertentangan dengan ini, penelitian mungkin juga dapat menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat menimbulkan konflik antara tugas kantor dan pekerjaan rumah. Semua kondisi yang disebutkan diatas dapat berkontribusi terhadap keterlibatan kerja karyawan. Pertanyaan yang para peneliti ingin menjawab adalah apakah terdapat hubungan positif atau negatif yang signifikan antara kenyamanan dan keterlibatan karyawan selama kondisi bekerja dari rumah. Dengan demikian hipotesis pertama adalah:

H1 : Ada hubungan positif signifikan antara kenyamanan dan keterlibatan kerja karyawan ketika bekerja di rumah.

Tingkat keamanan psikososial dan keterlibatan kerja

Keamanan psikososial dapat dikatakan sebagai “kebebasan dari bahaya atau risiko psikologis dan sosial” (Dollard & Bakker, 2010, hal.580). Psikososial sangat berkaitan dengan kebijakan, praktik, serta prosedur organisasi untuk perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja. Penelitian menunjukkan adanya korelasi langsung antara tingkat keamanan psikososial, kesehatan psikologis pekerja, dan hasil pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi keamanan psikososial yang dirasakan berkaitan dengan tingkat partisipasi karyawan yang lebih tinggi serta menurunnya kelelahan emosional karyawan (Idris et al., 2015; Yulita & Idris, 2017).

Karyawan yang memiliki tingkat stres terhadap pekerjaan dan stres terhadap perjalanan cenderung memiliki perilaku yang tidak aman saat berkendara (Burch & Barnes-Farrell, 2020). Langkah yang pemerintah dan perusahaan di Indonesia lakukan adalah memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk dapat bekerja dari rumah selama kondisi pandemi Covid 19 ini. Langkah tersebut dilakukan sebagai bentuk upaya untuk menjamin keamanan dan kesejahteraan warganya. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara keselamatan psikososial dan keterlibatan kerja karyawan selama WFH karena pandemi Covid 19.

H2 : Ada hubungan positif signifikan antara psikososial dan keterlibatan kerja karyawan ketika bekerja di rumah.

Tingkat otonomi dan keterlibatan kerja

Otonomi dalam pekerjaan adalah tingkat kemandirian yang dimiliki seorang karyawan untuk memutuskan mengenai bagaimana dan kapan melakukan suatu pekerjaan serta metode apa yang dilakukan (Langfred, 2000). Fleksibilitas yang terjadi ketika bekerja dari rumah mengharuskan karyawan untuk mengatur kapan dan bagaimana menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang ada. Karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu masalah. Sebuah tinjauan literatur dari beberapa penelitian menunjukkan keterkaitan hubungan antara otonomi dan tingkat keterlibatan kerja karyawan (Albrecht et al., 2013; Christian et al., 2014; Halbesleben, 2010). Bagaimanapun, hasil penelitian hubungan antara otonomi dan keterlibatan kerja ditemukan bervariasi. Pertanyaan pertama yang para peneliti ingin menjawab adalah apakah terdapat hubungan positif atau negatif signifikan antara otonomi dan tingkat keterlibatan kerja karyawan, maka hipotesis pertama adalah:

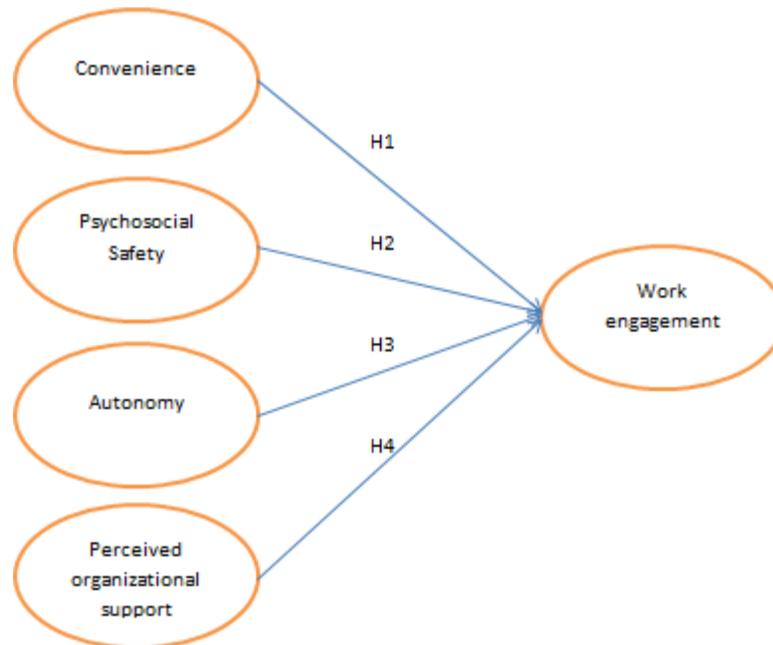
H3 : Ada hubungan positif signifikan antara otonomi dan keterlibatan kerja karyawan ketika bekerja di rumah.

Dukungan organisasi terhadap karyawan dan keterlibatan kerja

Metode bekerja dari rumah akan semakin efektif bila difasilitasi oleh sistem teknologi dan informasi untuk meningkatkan mobilitas dari pekerjaan. Penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan lebih mungkin mengadopsi sistem teknologi dan informasi tersebut kedalam pekerjaan mereka bila mendapat dukungan secara teknik dari organisasi (Bentley et al., 2016). Selain itu, karyawan yang mendapat dukungan dari manajemen perusahaan yang peduli terhadap karyawan akan merasa lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi untuk karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa dukungan organisasi akan memberikan dampak positif terhadap keterlibatan kerja (Karatepe et al., 2016). Maka hipotesis keempat adalah:

H4 : Ada hubungan positif signifikan antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan ketika bekerja di rumah.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1

Model yang diusulkan

Research Gap

Virus Covid19 yang muncul secara mendadak dan menyebar secara masif telah menyebabkan perubahan cara kerja pada organisasi. *Work from home* sudah menjadi cara kerja normal bagi banyak organisasi selama pandemi ini. Meskipun sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki cara kerja WFH, penelitian ini merupakan upaya untuk menyelidiki variabel variabel yang mempengaruhi tingkat partisipasi karyawan ketika bekerja dari rumah. Ketika pandemi di seluruh dunia ini menyebabkan munculnya banyak penelitian terbaru, namun karena situasi krisis ini belum pernah terjadi dan masih belum mereda, maka begitu banyak hal yang masih belum diketahui.

METODOLOGI

Data yang tertera dalam penelitian ini dikumpulkan dari studi yang dirancang untuk menguji

hubungan antara variabel *convenience*, *psychosocial safety*, *autonomy* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

Sampel dan Populasi

Populasi dari studi ini terdiri dari individu pekerja yang mengalami keadaan Bekerja dari Rumah (WFH) dalam jangka waktu 2 tahun terakhir di tempat kerja Kawasan Jabodetabek (Jakarta - Bogor - Depok - Tangerang - Bekasi). Kawasan ini adalah distrik bisnis utama di Indonesia berada dan juga menjadi daerah pemukiman bagi para pekerja yang bekerja di daerah Ibukota. Total responden yang memiliki wilayah kerja di Jabodetabek adalah sebesar 93,69% (n = 282), luar Jabodetabek sebesar 5,65% (n = 17), dan 0,66% (n = 2) tidak berkenan untuk memberitahu wilayah kerjanya. Sampel yang digunakan dalam penelitian dibagi berdasarkan demografi (Jenis Kelamin, Tingkat Usia, Status Pekerjaan, dan Pendidikan), Peralatan kantor yang digunakan ketika WFH, dan penyedia peralatan penunjang pekerjaan. Pada Demografi responden dari penelitian ini meliputi: 47,51% persen (n = 143) responden adalah laki-laki dan 52,49% persen (n = 158) responden adalah perempuan.

Dalam hal usia, ditemukan sekitar 20,60% persen (n = 62) responden berada pada kategori usia 17 - 25 tahun, 66,78% persen (n = 201) berada pada kategori usia 26-45 Tahun, 10,63% persen (n = 32) pada rentang usia 46-55 tahun, dan 1,99% persen (n = 6) responden berusia 55 tahun ke atas. Dalam kategori Status Pekerjaan, diperoleh 82,06% persen (n = 247) responden merupakan Pegawai Swasta, 9,97% persen (n = 30) responden merupakan Pegawai BLU dan Pemerintahan baik PNS maupun Non PNS, 4,65% persen (n = 14) responden merupakan Pegawai BUMN & BUMD, 1,99% persen (n = 6) responden merupakan Wirausaha, dan 1,33% persen (n = 4) responden tidak berkenan untuk memberitahu Status Pekerjaan. Dan dalam kategori Pendidikan, ditemukan sekitar 1,33% persen (n = 4) responden yang menempuh pendidikan SMA, 2,99% persen (n = 9) responden yang menempuh pendidikan Diploma, 81,73% persen (n = 246) yang menempuh pendidikan S1, 13,29% persen (n = 40) responden yang menempuh pendidikan S2, dan 0,66% persen (n = 2) yang memiliki latar belakang pendidikan lainnya.

Variable	Frequency	%
Range Usia		
17 - 25 Tahun	62	20,60%
26 - 45 Tahun	201	66,78%
46 - 55 Tahun	32	10,63%
> 55 Tahun	6	1,99%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	143	47,51%
Perempuan	158	52,49%
Status Pekerjaan		
Pegawai Swasta	247	82,06%
Pegawai BLU (PNS - Non PNS)	30	9,97%
Pegawai BUMN & BUMD	14	4,65%
Wirausaha	6	1,99%
Tidak Tahu	4	1,33%
Wilayah Bekerja		
Jabodetabek	282	93,69%
Luar Jabodetabek	17	5,65%
Tidak Tahu	2	0,66%
Pendidikan Terakhir		
SMA	4	1,33%
Diploma	9	2,99%
Sarjana	246	81,73%
Magister	40	13,29%

Tabel 1

Demografi Responden

Skala Pengumpulan Data

Demografi Responden

Kuesioner dibagi atas dua bagian: Demografi Responden dan Feedback Subjek Penelitian. Pada bagian demografi meliputi 7 pertanyaan yaitu: Range Usia, Jenis Kelamin, Status Pekerjaan, Wilayah Bekerja, Pendidikan terakhir, Peralatan kantor yang digunakan saat WFH, dan Penyedia Fasilitas Penunjang Pekerjaan. Pada bagian Feedback Subjek didesain untuk mencari tahu korelasi variabel *Convenience*, *Psychosocial Safety*, *Autonomy*, dan *Perceived Organizational Support* yang independensi pada variabel *Work Engagement*. Skala rating yang digunakan dalam pengukuran adalah Tipe Likert dengan 7 tingkatan rating dengan skala 1 menyatakan “Sangat Tidak Setuju” dan skala 7 menyatakan “Sangat Setuju”.

Pengukuran, reliabilitas dan validitas konstruk

Kuesioner survei terbagi menjadi tiga bagian, bagian pertama adalah konfirmasi terhadap responden apakah responden sedang atau berpengalaman menjalani *work from home* (WFH) saat pandemi. Jika responden mengkonfirmasi pertanyaan tersebut, maka berlanjut ke bagian kedua dan ketiga. Dimana bagian kedua terdiri dari total 25 pertanyaan yang mewakili lima variabel, yaitu *convenience* (dua pertanyaan), *psychosocial safety* (empat pertanyaan), *autonomy* (empat pertanyaan), *perceived organizational support* (lima pertanyaan) dan variabel yang dipengaruhi, yaitu *work engagement* (10 pertanyaan). 25 pertanyaan ini diadaptasi dari jurnal acuan, yaitu *The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance* (Karatepe, 2014) untuk variabel *perceived organizational support* dan jurnal *Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness* (Metha, 2020) untuk variabel *convenience*, *psychosocial safety* dan *autonomy*. Terakhir, bagian ketiga berisi pertanyaan terkait demografi responden.

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, setiap konstruk dilakukan analisis reliabilitas dan koefisien Cronbach's alpha dihitung untuk menentukan konsistensi internal item menggunakan software IBM SPSS dengan acuan *Marketing Research: An applied orientation* (Malhotra, 1993). Dimana Cronbach's alpha harus bernilai minimum 0,6. Setelah melakukan analisis reliabilitas, yang berikutnya di analisa adalah validitas pada masing-masing konstruk, menggunakan KMO and Bartlett's Test dan Component's Matrix (keduanya minimum 0,5).

Variabel 1:

➔ Factor Analysis

Reliability Statistics		KMO and Bartlett's Test		
Cronbach's Alpha	N of Items			
.719	2			
		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		.500		
		Bartlett's Test of Sphericity		
		Approx. Chi-Square	115.906	
		df	1	
		Sig.	.000	

Gambar 2. Variable *Convenience*

- *Convenience* terdiri dari dua pertanyaan dengan *component's matrix* keduanya bernilai

0,884, KMO measure bernilai 0,5 dengan Cronbach's Alpha bernilai 0,719

Variabel 2:

➔ Factor Analysis

Reliability Statistics		KMO and Bartlett's Test		
Cronbach's Alpha	N of Items	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
.813	4	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	433.443
			df	6
			Sig.	.000

Gambar 3. Variable *Psychosocial safety*

- *Psychosocial safety* terdiri dari empat pertanyaan dengan *component's matrix* bernilai 0,780, 0,721, 0,858, 0,838, KMO measure bernilai 0,767 dengan Cronbach's Alpha bernilai 0,813

Variabel 3:

➔ Factor Analysis

Reliability Statistics		KMO and Bartlett's Test		
Cronbach's Alpha	N of Items	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
.694	4	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	355.879
			df	6
			Sig.	.000

Gambar 4. Variable *Autonomy*

- *Autonomy* terdiri dari empat pertanyaan dengan *component's matrix* bernilai 0,726, 0,736, 0,803, 0,767, KMO measure bernilai 0,652 dan Cronbach's Alpha memiliki nilai sebesar 0,694

Variabel 4:

➔ Factor Analysis

Reliability Statistics		KMO and Bartlett's Test		
Cronbach's Alpha	N of Items	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
.863	5	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	761.258
			df	10
			Sig.	.000

Gambar 5. Variabel *perceived organizational support*

- *Perceived organizational support* terdiri dari lima pertanyaan dengan *component's matrix* bernilai 0,808, 0,815, 0,732, 0,856, 0,836, KMO measure bernilai 0,827 dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863

Variabel dependen:

➔ Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.914	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2377.313
	df	45
	Sig.	.000

Gambar 6. Variabel Work Engagement

- Serta, variabel yang dipengaruhi, yaitu *work engagement* terdiri dari 10 pertanyaan dengan *component's matrix* bernilai 0,816, 0,816, 0,897, 0,849, 0,769, 0,806, 0,825, 0,695, 0,651, 0,837 dan KMO measure bernilai 0,914.

ANALISA DAN HASIL

Analisa yang dilakukan adalah setelah menguji validitas dan reliabilitas data adalah analisis regresi linier yang juga menggunakan software IBM SPSS. Analisis Regresi linier sederhana dilakukan pada 4 variabel independen (*convenience, psychosocial safety, autonomy* dan *perceived organizational support*) dan 1 variabel dependen (*work engagement*).

Adjusted R square adalah salah satu kriteria untuk mengevaluasi kualitas model yang ada. Diketahui hasil analisis menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,369 yang mengandung arti bahwa variabel *convenience, psychosocial safety, autonomy* serta *perceived organizational support* yang berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pekerja sebesar 36.9%.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	POSupport2, PsySafety, Convenience, Autonomy ^b		Enter

a. Dependent Variable: WorkEngagement

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.378	.369	.79450

a. Predictors: (Constant), POSupport2, PsySafety, Convenience, Autonomy

Gambar 7. Hasil Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.545	4	28.136	44.573	.000 ^b
	Residual	185.584	294	.631		
	Total	298.129	298			

a. Dependent Variable: WorkEngagement

b. Predictors: (Constant), POSupport2, PsySafety, Convenience, Autonomy

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.853	.500		1.706	.089
	Convenience	.186	.052	.231	3.566	.000
	PsySafety	.217	.095	.133	2.278	.023
	Autonomy	.121	.080	.106	1.515	.131
	POSupport2	.274	.054	.296	5.059	.000

a. Dependent Variable: WorkEngagement

Gambar 8. Hasil Koefisien Regresi

Nilai signifikansi pada masing-masing variabel dinyatakan signifikan bila nilainya dibawah 0,05. Hasil analisis menyimpulkan bahwa pada empat variabel yang mempengaruhi *work engagement*, terdapat satu variabel yang tidak mempengaruhi secara signifikan karena nilai signifikansinya adalah 0,131, yaitu variabel *autonomy*.

DISKUSI DAN KESIMPULAN

Suasana bekerja dari rumah/WFH bukanlah suasana yang biasa dihadapi elemen pekerja pada umumnya, Kondisi pandemi COVID 19 yang datang tiba-tiba memaksa masyarakat terutama para pekerja kantoran untuk menyesuaikan diri dengan cara mereka bekerja, Dengan kondisi bekerja dari rumah maka tidak semua karyawan dapat berpartisipasi dalam kegiatan ini dengan baik. Kondisi pandemi Covid 19 yang belum diketahui berlangsung berapa lama membuat tingginya kemungkinan bahwa organisasi dan karyawan yang telah beradaptasi dengan baik dengan WFH akan terus menggunakan cara kerja ini dimasa depan.

Penelitian ini merupakan upaya untuk mendapatkan beberapa wawasan tentang bagaimana mengubah konteks dunia kerja seperti yang sedang dihadapi di masa kini. Seperti yang kita ketahui, terdapat kemungkinan bahwa cara kerja yang dikenal sebelum Covid19 mungkin tidak akan berlaku lagi, dan bekerja secara jarak jauh akan menjadi metode kerja dimasa depan.

Diketahui variabel yang diteliti hanya memiliki pengaruh secara simultan terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 36.9% yang menandakan masih banyak pengaruh dari variabel lain diluar persamaan regresi yang diteliti. Temuan penelitian bahwa *autonomy* memiliki dampak yang tidak signifikan berbeda dengan penelitian sebelumnya (Mehta, P. 2021). Ketiga variabel lain menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka selama bekerja dari rumah karena faktor keamanan, kenyamanan, dan dukungan teknis dari perusahaan sehingga perusahaan dapat memikirkan cara yang lebih baik untuk memastikan keterlibatan kerja karyawan dapat meningkat.

REFERENSI

- Albrecht, S., Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2013). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A qualitative review and directions for future research. In Handbook of employee engagement. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00016>
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. Applied Ergonomics, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Burch, K. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2020). When work is your passenger: Understanding the relationship between work and commuting safety behaviors. Journal of Occupational Health Psychology, 25(4), 259–274. <https://doi.org/10.1037/ocp000017>
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2014). Erratum to Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance [Personnel Psychology, 64, 89-136] DOI:10.1111/J.1744-6570.2010.01203.X. Personnel Psychology, 67(1), 309–311. <https://doi.org/10.1111/peps.12070>

- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. Bakker & M. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Psychology Press.
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: A longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 291–302. <https://doi.org/10.1037/a0036599>
- Karatepe, Osman, M. & Aga, Mehmet. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), pp.368-387. DOI 10.1108/IJBM-12-2014-01771.
- Langfred, C. W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (5), 563–585. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<563::AID-JOB31>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<563::AID-JOB31>3.0.CO;2-H)
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759. <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, e2709. <https://doi.org/10.1002/pa.2709>
- Wiese, B. S., Chaillie, O., Noppene, R., & Stertz, A. M. (2020). Daily experiences of commuting strain and self-control at work and at home. *Journal of Personnel Psychology*, 19(3), 125–134. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000256>