

## JURNAL KEPENDUDUKAN INDONESIA

*p-ISSN : 1907-2902 (Print)*

*e-ISSN : 2502-8537 (Online)*

### PRODUKTIVITAS SELAMA *WORK FROM HOME*: SEBUAH ANALISIS PSIKOLOGI SOSIAL

#### (*PRODUCTIVITY DURING WORK FROM HOME: A SOCIAL PSYCHOLOGICAL ANALYSIS*)

**Agung Minto Wahyu<sup>\*</sup>, Mochammad Sa'id**

Jurusan Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Malang

\*Korespondensi penulis: agungminto98@gmail.com

#### Abstract

*The spread of the COVID-19 pandemic requires each country to limit activities of its people outside the home by doing Work from Home (WFH). The purpose of this paper is to reveal the impact of WFH on worker productivity in the perspective of social psychology. The analysis shows that during WFH, worker productivity can increase due to the effects of social facilitation. Workers perceive the presence of others as triggers to increase their productivity. Conversely, workers' productivity can also decrease during working together with others because the presence of other people is perceived as a threat. On the other hand, job demands, distractors, and facilitators can activate the latent personality trait of an individual so that it manifests into a new work behavior during WFH. Strategies to maintain productivity is to use brainstorming, break down work teams into smaller, as well as the application of Nominal Group Technique.*

**Keywords:** *productivity, work from home, pandemic, COVID-19, social psychology*

Sejak ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organization/WHO* (WHO, 2020), *Corona Virus Diseases-19* (COVID-19) telah menjadi permasalahan bersama bagi seluruh negara di dunia. WHO (2020) menyatakan bahwa pandemi COVID-19 bukan hanya permasalahan kesehatan, melainkan telah menjadi permasalahan multi-sektoral, seperti di bidang ekonomi, sosial, politik, pendidikan, hingga psikologis. Konsekuensi yang ditimbulkan juga bukan hanya sebatas konsekuensi kesehatan saja, melainkan etdari itu, WHO kemudian memberikan mandat kepada seluruh negara untuk bekerja dengan melibatkan banyak mitra di semua sektor. Lebih lanjut, WHO juga menekankan pada setiap individu untuk terlibat dalam perjuangan melawan pandemi ini.

Tujuannya adalah untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan oleh pandemi ini.

Salah satu upaya untuk mengurangi penyebaran COVID-19 adalah melalui pembatasan aktivitas di luar rumah (Wilder-Smith & Freedman, 2020). Hal tersebut mengharuskan sebagian besar pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah atau kerja dari rumah (KDR)/ *work from fome* (WFH). KDR merupakan pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya lebih banyak dilakukan dari rumah (Crosbie & Moore, 2004). Meskipun demikian, masih ada beberapa pekerjaan yang belum bisa menerapkan sistem KDR sehingga terpaksa harus bekerja di luar rumah. Di Indonesia sendiri, himbauan

untuk melakukan KDR diinstruksikan langsung oleh Presiden Joko Widodo sejak 15 Maret 2020, bersamaan dengan mulai merebaknya pandemi COVID-19 di Indonesia (Ratriani, 2020).

Bekerja selama pandemi ini tentu memberikan perubahan dalam kultur kerja yang membuat pekerja perlu melakukan penyesuaian. Sebelum adanya KDR era pandemi, sebagian besar pekerjaan dilakukan menggunakan interaksi tatap muka, termasuk ketika melakukan kolaborasi maupun bekerja dengan tim. Di sisi lain, pekerjaan dan kehidupan rumah adalah suatu hal yang terpisah. Sebab, bekerja memerlukan waktu dan suasana khusus, terlebih ketika akan bertemu dengan rekan kerja profesional (Singh & Kumar, 2020). Akan tetapi, pandemi yang terjadi saat ini mampu mengubah kultur bekerja yang sebelumnya sulit untuk diubah. Perubahan yang menonjol di antaranya adalah fleksibilitas jam kerja. Selain itu, individu juga dapat menentukan area kerja yang didesain sendiri sehingga memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya dari rumah. Selain itu, seluruh aktivitas pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara daring. Perubahan-perubahan kultur tersebut kemudian disebut sebagai sebuah kenormalan baru (Mustajab dkk., 2020).

KDR memiliki dampak positif maupun negatif. Di satu sisi, KDR dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik (Crosbie & Moore, 2004). Selain itu, KDR juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena biaya operasional yang dikeluarkan untuk pekerja semakin berkurang. Survei emailanalytics.com menunjukkan bahwa 77 persen pekerja KDR memiliki produktivitas kerja yang meningkat (Suryanto, 2020). Pemerintah sendiri sebenarnya juga sudah menerapkan KDR sejak tahun 2018 yang ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), dimana di dalamnya telah diatur mengenai KDR.

Di sisi lain, survei McKinsey (Afriyadi, 2020) dan YouGov & USA Today (Schrotenboer, 2020) melaporkan fakta yang berbeda, dimana KDR justru dapat menurunkan produktivitas kerja sebesar 25 persen. Hal tersebut terjadi salah satunya karena KDR sering membuat para pekerja harus melakukan

pekerjaannya di sepanjang waktunya tanpa henti. Penelitian Williams (2020) menyatakan bahwa jam kerja di Amerika Serikat meningkat 40 persen atau setara 3 jam lebih lama daripada waktu bekerja di kantor sebelumnya. Selain itu, Larson (2020) juga mengemukakan penyebab lain menurunnya produktivitas selama KDR. Pertama, kurangnya pengawasan terhadap pekerja sehingga menyebabkan hilangnya motivasi kerja. Kedua, banyaknya distraktor yang membuat pekerja kehilangan fokus untuk bekerja. Ketiga, sering terjadi miskomunikasi. Keempat, masalah keamanan data. Perbedaan hasil-hasil riset/kajian mengenai dampak KDR terhadap produktivitas pekerja di atas membuat topik ini relevan untuk terus dikaji. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan sudut pandang psikologi sosial.

Dalam pandangan psikologi sosial, peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya *social facilitation*. *Social facilitation* merupakan kecenderungan terjadinya peningkatan produktivitas individu ketika sedang bekerja dengan orang lain daripada ketika bekerja sendirian (Forsyth, 2010; Zajonc, 1965). Dalam konteks KDR ini, proses interaksi dengan rekan kerja dapat dilakukan menggunakan media daring. Hal tersebut relevan dengan pendapat Soekanto (2012) yang menjelaskan bahwa interaksi dengan orang lain terjadi tidak hanya ketika tatap muka secara langsung, melainkan juga dapat terjadi secara tidak langsung.

Ada empat pandangan teori dari Forsyth (2010) yang dapat menjawab proses terjadinya *social facilitation* dalam konteks KDR. Pertama, teori *drive processes* yang memandang bahwa kehadiran orang lain ketika individu sedang melakukan pekerjaan tertentu akan direspon sebagai sebuah tantangan (Zajonc, 1965). Oleh karena itu, individu akan berusaha untuk mengerjakan tugas-tugasnya sebaik mungkin. Ketika dalam kondisi KDR, individu akan selalu menjaga keterhubungannya dengan rekan-rekan yang lain (Agung, 2020). Maka dari itu, individu yang mengerjakan tugasnya dari rumah akan merasa tertantang ketika sedang terhubung dengan orang lain melalui media *daring*. Dengan demikian, besar kemungkinan *output* pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih produktif.

Pandangan kedua yaitu *motivational process* yang menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik di hadapan orang lain karena memiliki kekhawatiran terhadap penilaian atau evaluasi orang lain terhadap dirinya (Cottrell, 1972). Kekhawatiran tersebut berasal dari pengalaman-pengalaman sebelumnya bahwa orang lain adalah sumber dari sebagian besar penghargaan dan hukuman yang diterima. Selama KDR, individu akan tetap terkoneksi dengan rekan-rekannya melalui berbagai media daring (Anggraeni, 2020). Selama masih ada keterhubungan tersebut, individu sangat mungkin berada pada posisi dimana orang lain melakukan penilaian atau evaluasi terhadapnya. Dalam posisi tersebut, individu akan cenderung berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya agar mendapatkan evaluasi atau penilaian yang baik dari atasan atau rekan-rekannya. Motivasi untuk mendapatkan evaluasi atau penilaian yang baik tersebut akan membuat individu melakukan *self-presentation*. *Self-presentation* merupakan upaya individu untuk mengendalikan impresi orang lain mengenai dirinya (Forsyth, 2010). Individu berusaha untuk menampilkan dirinya secara positif, serta berusaha untuk menutupi karakteristik negatif yang dimilikinya. Salah satunya yaitu dengan berupaya untuk mengerjakan tugasnya sebaik dan seproduktif mungkin.

Pandangan ketiga yaitu *cognitive process* yang beranggapan bahwa ketika individu sedang bekerja di hadapan orang lain, ia harus membagi perhatiannya antara mengerjakan tugasnya atau memperhatikan orang lain (Forsyth, 2010). Dalam kondisi tersebut, individu cenderung berusaha untuk lebih fokus mengerjakan tugas-tugasnya daripada berfokus pada orang lain (Baron, 1986). Selama KDR, sangat memungkinkan jika individu lebih memilih fokus untuk mengerjakan tugasnya meskipun secara bersamaan sedang melakukan *teleconference* dengan rekan-rekannya. Muller & Butera (2007) memaparkan bahwa preferensi fokus individu terhadap tugasnya sebenarnya juga dipicu oleh kekhawatiran untuk dievaluasi.

Pandangan keempat yaitu *personality process*. Pandangan tersebut erat kaitannya dengan *social orientation theory*. Individu yang memiliki orientasi sosial positif akan merespon kehadiran orang lain

dengan cara yang positif yaitu berupaya meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, individu yang memiliki orientasi sosial negatif akan merespon kehadiran orang lain secara negatif sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas (Uziel, 2007). Dalam konteks KDR, memungkinkan bagi individu yang memiliki orientasi sosial positif untuk dapat meningkatkan produktivitasnya dengan cara mengerjakan tugas-tugasnya dan menjalin interaksi dengan rekan kerjanya yang lain melalui media daring secara bersama-sama. Di sisi lain, individu yang memiliki orientasi negatif akan memanfaatkan KDR dengan membatasi interaksi dengan rekan kerja agar dapat lebih fokus mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan individu dapat bekerja secara individual tanpa harus bergabung dengan kelompoknya (Agung, 2020).

Selain peningkatan produktivitas, terdapat pandangan yang menyatakan bahwa KDR justru dapat menjadi pemicu menurunnya produktivitas pekerja. Hal ini dipengaruhi oleh adanya *social loafing*, yaitu kecenderungan berkurangnya produktivitas seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Ada beberapa hal yang menjadi penyebabnya. Pertama, tingginya anonimitas di dalam kelompok. Hal tersebut terjadi jika tugas-tugas yang diberikan sangat abstrak sehingga sulit untuk dilakukan pembagian tugas. Apalagi jika tingkat pengawasannya rendah sehingga kontribusi dari masing-masing anggota tidak dapat teridentifikasi. Dalam konteks KDR, hal ini sangat mungkin terjadi.

Penyebab kedua adalah fenomena *free riding*, yaitu upaya untuk mengurangi kontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas kolektif karena telah ditangani oleh anggota lainnya. Hal tersebut terjadi karena individu berpikir bahwa timnya akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun dirinya tidak memberikan kontribusi (Hoffman & Rogelberg, 2001). Stieg (2020) melansir bahwa dalam kondisi KDR banyak pekerja yang menjadi kurang produktif ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang bersifat tim sehingga lebih sering menjadi penunggang pasif di dalam tim tersebut. Laporan Bloom (2020) juga menunjukkan bahwa selama KDR ini produktivitas pekerja menurun cukup drastis yaitu sekitar 50 persen.

Faktor ketiga adalah tidak adanya standar baku yang dapat digunakan untuk membedakan hasil pekerjaan pribadi dengan pekerjaan tim. Penetapan tingkat standar keluaran yang diharapkan juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas (Klocke, 2007). Dalam konteks KDR, penetapan standar yang terlalu tinggi dapat membuat target yang ditetapkan sulit untuk tercapai oleh tim. Namun sebaliknya, target yang terlalu rendah akan membuat beberapa individu mampu menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan timnya. Hal ini dapat membuat sebagian anggota tim menjadi tidak produktif. Penelitian Coworking Resources (2019) menunjukkan bahwa pekerja menjadi lebih apatis terhadap pekerja lain dalam timnya ketika tugas yang dikerjakan terlalu mudah. Hal ini disebabkan pekerja percaya bahwa pekerja lain dalam tim akan mampu mengerjakan tanpa bantuannya.

Selain *social loafing*, penurunan produktivitas kerja juga dapat dilihat dari pandangan teori *the Ringelmann effect* yang menyatakan bahwa produktivitas kerja individu dapat menurun karena kurangnya motivasi untuk bekerja dan kesulitan untuk berkoordinasi di dalam suatu tim (Forsyth, 2010). Dalam KDR, kesulitan berkoordinasi tersebut sering terjadi ketika mengalami kendala saat menggunakan media komunikasi daring. Hal ini sejalan dengan Adam (2016) yang menyatakan bahwa produktivitas pekerja saat ini sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi.

Selain pandangan-pandangan di atas, permasalahan produktivitas kerja selama KDR juga dapat dianalisis dengan teori aktivasi sifat (*trait activation theory*) (Tett & Burnett, 2003). Teori ini berpandangan bahwa tuntutan kerja (*job demands*), *distractors*, dan *facilitators* dapat mengaktifkan sifat kepribadian (*personality trait*) laten individu sehingga termanifestasi menjadi sebuah perilaku kerja. Dalam pandangan teori ini, tuntutan kerja yang telah diatur dalam uraian jabatan dapat berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja individu (Tett dkk., 2013; Tett & Burnett, 2003). Akan tetapi, peningkatan kinerja tersebut tergantung pada penghargaan (*rewards*) yang akan didapatkannya dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam konteks KDR, tuntutan kerja dan

penghargaan yang rinci akan membuat individu berusaha untuk membentuk perilaku kerja laten yang baru sehingga mendukung kemampuan bekerjanya di rumah secara optimal. Di antaranya adalah kemampuan disiplin diri, bekerja sama tanpa bertemu langsung, rapat secara daring, dan perilaku mempertahankan konsentrasi di depan gawai.

Berbanding terbalik dengan tuntutan kerja, *distractors* justru memiliki kecenderungan untuk berkontribusi negatif terhadap kinerja seseorang (Tett dkk., 2013). Dalam konteks KDR, seringnya ajakan dari keluarga untuk berinteraksi ketika sedang berada dalam jam kerja membuat individu terganggu. Ajakan untuk berinteraksi di jam kerja tersebut membuat individu berpotensi kehilangan fokus kerjanya dan mengakibatkan menurunnya produktivitas. Tett dan Burnett (2003) menyatakan bahwa distraktor terkadang tidak dapat dideteksi sebagai pengganggu oleh pekerja, misalnya dalam kasus ajakan untuk berinteraksi dengan keluarga ketika jam kerja. Pekerja menganggap hal tersebut merupakan sesuatu yang positif untuk dilakukan, padahal ajakan tersebut membuat pekerja berpotensi kehilangan fokus untuk bekerja.

Di sisi lain, *facilitators* secara unik dapat memberikan penguatan terhadap efek aktivasi atau deaktivasi *trait personality*. *Facilitators* akan mengaktifkan *trait personality* jika individu sedang melakukan aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk memenuhi tuntutan kerja. Akan tetapi, *facilitators* akan melakukan deaktivasi terhadap *trait personality* jika individu sedang melakukan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan *distractors* (Tett & Burnett, 2003). Dalam konteks KDR, misalnya terdapat *facilitators* yang berupa ajakan untuk berdiskusi secara daring mengenai tugas pekerjaan dengan rekan kerja. Apabila diskusi tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan kerja, ia akan dapat membantu individu untuk mempermudah pekerjaannya dan berkontribusi positif bagi kinerjanya. Di sisi lain, apabila ajakan untuk berdiskusi secara daring tersebut dilakukan dengan maksud lain di luar pekerjaan, hal tersebut akan menjadi *distractor* yang dapat mengganggu fokus kerjanya (Ziegler dkk., 2014).

## KESIMPULAN

*Social facilitation* memandang bahwa individu akan berupaya meningkatkan produktivitasnya ketika bekerja dengan orang lain. Terdapat beberapa pandangan yang dapat menjelaskan pemicu timbulnya *social facilitation* dalam masa KDR, yaitu *drive process*, *motivational process*, *cognitive process*, dan *personality process*. Di sisi lain, berkurangnya produktivitas seseorang selama KDR dapat disebabkan oleh *social loafing* yang memandang bahwa individu akan kehilangan produktivitasnya ketika bekerja di hadapan orang lain. Penyebabnya adalah pertama karena tingginya anonimitas di dalam tim, kedua karena adanya *free riding*, ketiga adalah penetapan standar target *output* yang terlalu tinggi atau terlalu rendah. Selain itu, produktivitas seseorang juga dipengaruhi oleh *job demands*, *distractors*, dan *facilitators* yang memiliki kemampuan untuk mengaktivasi atau melakukan de-aktivasi terhadap *personality trait* laten sehingga dapat membentuk perilaku kerja baru. Perilaku kerja baru yang bersifat positif maupun negatif tersebut kemudian akan menentukan produktivitas selama KDR.

Untuk mempertahankan produktivitas individu dalam tim selama KDR dapat dilakukan dengan melakukan *brainstorming*. Hasil penelitian Singh & Kumar (2020) mengungkap bahwa kemampuan melakukan *brainstorming* dan berpikir kritis untuk mengambil keputusan secara cepat perlu dimiliki pekerja di masa pandemi ini. *Brainstorming* dapat digunakan untuk memunculkan solusi-solusi baru yang bersifat *out of the box*. Selama KDR, hal ini dapat dilakukan melalui diskusi-diskusi rutin dengan rekan-rekan kerja secara daring. Untuk memunculkan kreativitas dalam membuat solusi, sesi diskusi harus dibangun dengan sikap terbuka setiap anggota. Tujuannya adalah agar dapat mengumpulkan ide sebanyak-banyaknya dari seluruh anggota. Setiap anggota juga dihimbau untuk senantiasa mendukung ide-ide yang muncul. Selain itu, tidak diperkenankan terlebih dahulu untuk melakukan kritik atau evaluasi terhadap ide apapun yang muncul. Sebab semua ide yang telah terkumpul dianggap berharga. Dalam proses penyampaian ide atau gagasan, setiap anggota tim juga dapat diberikan jadwal terstruktur secara bergantian (Forsyth, 2010). Hal tersebut sangat relevan mengingat selama KDR pekerja hanya dapat berkomunikasi melalui media

daring. Jika tidak terstruktur dengan baik, maka akan sulit untuk mencapai target solusi kreatif yang diharapkan. Paulus & Brown (2007) menyatakan ada tiga strategi untuk meningkatkan efektivitas curah pendapat (*brainstorming*). Pertama, setiap anggota dihimbau untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat sebelumnya. Kedua, memberikan jeda di sela-sela diskusi sehingga tidak terkesan terburu-buru. Ketiga, pemimpin dalam tim kerja tersebut diharapkan bersedia sepenuhnya untuk memfasilitasi jalannya curah pendapat tersebut.

Alternatif lain untuk menjaga produktivitas kerja selama KDR yaitu dengan cara membagi anggota tim menjadi tim-tim yang lebih kecil (Forsyth, 2010). Dengan begitu, setiap anggota akan lebih mudah untuk melakukan koordinasi di dalam tim kecil. Di sisi lain, pada saat-saat tertentu tim juga dapat memanfaatkan *Nominal Group Technique* (NGT). NGT merupakan metode yang dilakukan dengan cara meminimalkan bekerja bersama dengan orang lain untuk sementara waktu dengan tujuan meminimalisasi *social loafing* akibat ketergantungan terhadap orang lain. Selama KDR, NGT dapat dilakukan dengan melakukan pembagian tugas dalam tim. Lalu, masing-masing individu menyelesaikan tugas yang menjadi bagiannya untuk kemudian dilaporkan kepada tim setelah selesai dikerjakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L. (2016). Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia melalui Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2), 71–84. <https://doi.org/10.14203/jki.v11i2.205>
- Afriyadi, A. D. (2020, April 9). *WFH Kurangi Produktivitas? Tangkis Pakai Cara Ini*. Detik News. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4971346/wfh-kurangi-produktivitas-tangkis-pakai-cara-ini>
- Agung, A.M.L. (2020, Maret 17). Tantangan Kerja dari Rumah dan Cara Menyasikannya. *Kompas.com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/17/183124765/tantangan-kerja-dari-rumah-dan-cara-menyasikannya?page=all>

- Anggraeni, L. (2020, April 16). *Jaga Komunikasi via WhatsApp Selama di Rumah*. Medcom.Id. <https://www.medcom.id/teknologi/news-teknologi/wkBYYaDb-jaga-komunikasi-via-whatsapp-selama-di-rumah>
- Baron, R. S. (1986). Distraction-Conflict Theory: Progress and Problems. *Advances in Experimental Social Psychology*, 19, 1–40. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60211-7](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60211-7)
- Bloom, N. (2020, Maret 30). *The Productivity Pitfalls of Working from Home in The Age of COVID-19*. Stanford News. <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>
- Cottrell, N. B. (1972). Social Facilitation. In C. G. McClintock (Ed.), *Experimental Social Psychology* (pp. 185–236). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Coworking Resources. (2019, Maret 14). *The Negative Effects of Working From Home on Company Culture*. <https://www.coworkingresources.org/blog/the-negative-effects-of-working-from-home-on-company-culture>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics (5th Ed)*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Hoffman, J. R., & Rogelberg, S. G. (2001). All Together Now? College Student’s Preferred Project Group Grading Procedures. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 5, 33–40. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.5.1.33>
- Klocke, U. (2007). How to Improve Decision Making in Small Groups: Effects of Dissent and Training Interventions. *Small Group Research*, 38, 437–468. <https://doi.org/10.1177/1046496407301974>
- Larson, B. (2020). *Companies Can Help Employees Working Remotely During The Covid-19 Pandemic*. <https://news.northeastern.edu/2020/03/12/heres-how-companies-can-help-employees-working-remotely-in-light-of-the-covid-19-pandemic/>
- Muller, D., & Butera, F. (2007). The Focusing Effect of Self-evaluation Threat in Coaction and Social Comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 194–211. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.2.194>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal of Applied Business (TIJAB)*, 4(1), 13–21. <http://dx.doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Paulus, P. B., & Brown, V. R. (2007). Toward More Creative and Innovative Group Idea Generation: A Cognitive-Social-Motivational Perspective of Brainstorming. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 248–265. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00006.x>
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)*. <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/175612/Perpres%20Nomor%2095%20Tahun%202018.pdf>
- Ratriani, V. R. (2020, Maret 16). Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti WFH. *Kompas News*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/16/195035165/jokowi-instruksikan-bekerja-dari-rumah-ini-arti-work-from-home>
- Schrotenboer, B. (2020, Mei 4). *Working at Home had a Positive Effect on Productivity during the Pandemic, Survey Says*. USA Today. <https://www.usatoday.com/story/money/2020/05/04/coronavirus-pandemic-might-game-changer-working-home/3061862001/>
- Singh, M. K., & Kumar, V. (2020). Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research Among Information Technology (IT) Professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *Journal of Xi'an University of Architecture and Technology*, 12(5), 3176–3184.
- Soekanto, S. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Stieg, C. (2020, March 12). *Working from Home Actually Makes you Better at Some Tasks and Worse at Others, Here's What You Need to Know?* CNBC. <https://www.cnbc.com/2020/03/12/study-how-working-from-home-boosts-and-hurts-productivity-creativity.html>
- Suryanto. (2020, Mei 1). Pekerja Ingin WFH Diadopsi Perusahaan meski Pandemi Corona Usai. *Antara News*. <https://www.antaranews.com/berita/1456635/pekerja-ingin-wfh-diadopsi-perusahaan-meski-pandemi-corona-usai>
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Tett, R. P., Simonet, D. V., Walser, B., & Brown, C. (2013). Trait Activation Theory: Applications, Developments, and Implications for Person–Workplace Fit. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of Personality at Work* (pp. 71–100). United Kingdom: Roudledge.
- Uziel, L. (2007). Individual Differences in the Social Facilitation Effect: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Research in Personality*, 41, 579–601. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.06.008>
- World Health Organization [WHO]. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Wilder-Smith, A., & Freedman, D. O. (2020). Isolation, Quarantine, Social Distancing and Community Containment: Pivotal Role for Old-Style Public Health Measures in the Novel Coronavirus (2019-nCoV) Outbreak. *Journal of Travel Medicine*, 27(2), 1–4. <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa020>
- Williams, J. C. (2020, Mei 11). *The Pandemic Has Exposed the Fallacy of the "Ideal Worker."* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/05/the-pandemic-has-exposed-the-fallacy-of-the-ideal-worker>
- Zajonc, R. B. (1965). Social Facilitation. *Science, New Series*, 149(3681), 269–274. <https://doi.org/10.1126/science.149.3681.269>
- Ziegler, M., Bensch, D., Maaß, U., Schult, V., Vogel, M., & Bühner, M. (2014). Big Five Facets as Predictor of Job Training Performance: The Role of Specific Job Demands. *Learning and Individual Differences*, 29, 1–7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2013.10.008>

