

## **Analysis of Work From Home System On Employee Performance of PT. Wilmar International**

**Devira<sup>1</sup>, Agung Surya Dwianto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

<sup>1</sup> devira@students.paramadina.ac.id

<sup>2</sup>agung.dwianto@paramadina.ac.id

### **Abstract**

This study aims to observe how working from home affects the working conditions of employees at PT Wilmar International, a global agricultural company. It is very important to understand how work from home policies affect employee performance in order to increase the adoption rate. A qualitative approach is the method used in this study with extensive interviews. The findings from this study add to the currently available information by providing an overview of the impact of the work from home policy at PT Wilmar International on employee working conditions. All of this will help business owners, human resource managers and employees at PT Wilmar International to understand the benefits and risks of working from home so they know how to implement and manage it.

**Keywords : Work From Home, Employee Performance**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengamati seperti apa sistem bekerja dari rumah mempengaruhi kondisi kerja karyawan di PT Wilmar International, sebuah perusahaan agrikultur global. Sangat penting untuk memahami bagaimana kebijakan bekerja dari rumah mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan tingkat adopsi. Pendekatan kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan wawancara secara meluas. Temuan dari penelitian ini menambah informasi yang ada saat ini dengan memberikan gambaran umum mengenai dampak kebijakan bekerja dari rumah di PT Wilmar International terhadap kondisi kerja karyawan. Semua ini akan membantu pemilik bisnis, manajer sumber daya manusia, dan karyawan di PT Wilmar International untuk memahami manfaat dan risiko bekerja dari rumah sehingga mereka dapat mengetahui bagaimana menerapkan dan mengelolanya.

**Kata kunci : Bekerja dari Rumah, Kinerja Karyawan**

## Pendahuluan

Pandemi Covid-19 telah memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja dari rumah (WFH) untuk memastikan kelangsungan bisnis dan keselamatan karyawan. Sistem bekerja dari rumah telah menjadi terkenal karena potensi manfaatnya bagi karyawan dan organisasi. Sistem ini menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja, menghilangkan waktu dan biaya perjalanan, dan memungkinkan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Selain itu, sistem tersebut menciptakan banyak peningkatan terhadap kestabilan hidup dalam bekerja, meningkatnya rasa puas dalam bekerja, dan juga meningkatkan retensi para pekerja. Namun, penting untuk mengevaluasi bagaimana perubahan ini berdampak pada kinerja karyawan untuk memastikan efektivitas pengaturan tersebut. Wilmar International, grup agribisnis terkemuka, adalah salah satu perusahaan yang telah menerapkan WFH untuk karyawannya ([www.wilmar-international.com/careers](http://www.wilmar-international.com/careers)).

WFH telah terbukti memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Di satu sisi, WFH dapat meningkatkan konsentrasi dan keterlibatan kualitas kerja, dan menuntun kinerja menjadi lebih baik lagi (Ten & Bakker, 2012). Di sisi lain, WFH dapat menyebabkan konflik keluarga, stres, dan frustrasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kualitas hidup karyawan (Anugrah & Priyambodo, 2022). Kepemimpinan yang melibatkan telah terbukti memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan dan hasil organisasi. Pemimpin yang terlibat meningkatkan sumber daya pekerjaan dan pribadi, yang secara positif terkait dengan keterlibatan kerja (Xanthopoulou et al, 2013). Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam kinerja dan kesejahteraan karyawan, dan dimediasi oleh sumber daya pekerjaan (Herbig & Jeffery, 2022). Kelelahan karyawan

adalah masalah yang semakin mengkhawatirkan bagi perusahaan, dan sering kali disebabkan oleh kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Demerouti, 2001). Tujuan dari penelitian ini menganalisis akibat adanya sistem WFH untuk kinerja Karyawan Wilmar International. Secara khusus, penelitian ini akan menguji hubungan antara WFH dengan burnout karyawan, keterlibatan kerja, dan sumber daya pekerjaan. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran keterlibatan kepemimpinan dalam mengurangi dampak negatif dari WFH terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

## Tinjauan Teori

### Work From Home

Pandemi Covid-19 telah memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja dari rumah (WFH) untuk memastikan kelangsungan bisnis dan keselamatan karyawan. WFH telah terbukti memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Studi menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memberikan banyak manfaat bagi individu dan organisasi mereka, terutama dalam bentuk peningkatan produktivitas dan keterlibatan (Ten & Bakker, 2012). Namun, ketika hampir seluruh atau kebanyakan karyawan bekerja dari rumah, tantangan muncul pada komunikasi, berbagi pengetahuan, sosialisasi, kinerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Bloom et al, 2021). Sebuah tinjauan literatur tentang fenomena WFH selama COVID-19 menemukan bahwa karyawan WFH rentan terhadap konflik keluarga, stres, dan frustrasi (Herbig & Jeffery, 2022). Studi ini juga menemukan bahwa karyawan membutuhkan penghargaan dan jam kerja yang fleksibel untuk mengatasi tantangan WFH. Sebuah survei terhadap perusahaan menemukan bahwa WFH kemungkinan besar akan terus berlanjut pasca pandemi, dan perusahaan berencana untuk

memperbolehkan dominan karyawan menjalankan bekerja dari rumah (www.cnn.com). Pandemi telah memaksa sebagian besar tenaga kerja global untuk melakukan percobaan bekerja dari jarak yang jauh dalam skala baru yang tidak pernah ada sebelumnya. Batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, dan bekerja di meja dapur telah menjadi hal yang umum (Gajendran & Harrison, 2007). Dari beberapa tinjauan literatur diatas, membuktikan adanya WFH mempunyai perubahan positif adapun negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memahami tantangan WFH dan memberikan penghargaan serta jam kerja yang fleksibel untuk membantu karyawan mengatasi tantangan tersebut. WFH kemungkinan besar akan terus berlanjut pasca pandemi, dan perusahaan perlu merencanakan untuk menghadapi kenyataan baru ini.

### **Employee Performance**

Berhubungan dengan kinerja karyawan pada masa Work From Home, penelitian Aczel et al mengungkapkan sesungguhnya terhadap narasumber akademisi intelektual yang melaksanakan Work From Home 41,23 persen beropini kualitas kerja mereka tidak berubah ketika sebelum ada pandemi. 29,39 persen narasumber juga mengungkapkan jauh efisien sistem Work From Home daripada Work From Office ( Aczel et al, 2021 ). Mungkasa mengungkapkan sesungguhnya 40 persen karyawan kala pandemi dominan menyukai bekerja dari rumah. Kinerja kerja mereka hanya mengalami penurunan kecil saja yakni berturun sekitar 1-3 persen saja. Jam kerja saat Work From Home menderung tergolong tidak berbeda dengan waktu bekerja saat di kantor. Umumnya sekitar 9 jam per hari diawali mulai dari jam 8 dan berakhir di jam 6 sore ( Mungkasa, 2020 ). Penelitian Pengamatan di Cina yang berhubungan dengan Work From Home mengabarkan sesungguhnya bekerja dari rumah mengalami peningkatan sebanyak tiga belas persen dalam kinerja, yang mana

sembilan persen berawal dari berkurangnya waktu istirahat yang diakibatkan dari pekerjaan yang lebih banyak dilakukan permenitnya dan juga hari saat kondisi sedang tidak sehat dan empat persennya berawal dari banyaknya panggilan masuk saat bekerja yang didapatkan sebab akibat dari area kerja di rumah yang lebih tenang dan nyaman. Dikabarkan juga terciptanya tingginya tingkat rasa puas dalam bekerja akan tetapi juga promosi berdasarkan kinerja menjadi turun didapatkan karyawan di Cina (Liang et al., 2015). Kinerja Karyawan sangat berkaitan dengan terciptanya rasa mencintai pekerjaannya dan kesentosaan karyawan terhadap keluarganya dan faktor lainnya suasana kerja atau tempat kerja. Opini ( Priansa, 2017; Wiandari dan Darma, 2017; Dewi dan Darma, 2014 ) “ Rasa puas dalam bekerja merupakan perpaduan perasaan karyawan terhadap karyawannya, tidak suka atau suka itu akan menjadi hasil korelasi karyawan dengan budaya pekerjaannya atau menjadi hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya”.

### **Kerangka Konseptual**

Pandemi COVID-19 telah mempercepat tren kerja jarak jauh, dan sebagian besar perusahaan kini telah mengadopsi praktik kerja dari rumah atau kerja jarak jauh. Sekitar 20-25% di negara-negara dengan yang perekonomian tinggi, para pekerja memungkinkan untuk bekerja dari jarak jauh tanpa kehilangan produktivitas (Ng, Lit , Cheung, 2022). Kerja jarak jauh menjadi hal yang biasa, dan hal ini berimplikasi pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Sebuah studi oleh Martersteck (2022) menemukan bahwa kinerja keuangan dan keterlibatan karyawan berkorelasi positif. Persoalan yang disoroti di penelitian ini adalah tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan sistem kerja dari rumah dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual untuk penelitian ini akan

didasarkan pada variabel-variabel berikut: sistem kerja dari rumah, kinerja karyawan, dan kesejahteraan. Variabel sistem kerja dari rumah akan mencakup faktor-faktor seperti ketersediaan teknologi, komunikasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Variabel kinerja karyawan akan mencakup faktor-faktor seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi. Variabel kesejahteraan akan mencakup faktor-faktor seperti stres, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesehatan mental. Referensi terbaru yang dapat digunakan untuk mendukung kerangka konseptual ini antara lain studi tentang kerja jarak jauh, seperti studi oleh Breideband (2022) tentang kinerja keuangan dan keterlibatan karyawan dan studi oleh Nouri dkk. (2021) tentang dampak kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, studi oleh König dkk. (2023) mengeksplorasi dampak konteks tempat kerja yang berbeda pada kerja tim jarak yang jauh pada masa pandemi COVID-19.

### Metode Riset

Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif menjadi metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. “Metodologi yaitu mekanisme, asas dasar dan langkah yang digunakan untuk proses pendekatan masalah dan menemukan jawaban” (Mulyana, 2008). Sugiyono (2007) berpendapat metode penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk mengamati kepada objek yang alami yang mana peneliti itu sendiri adalah sebagai instrumen kunci, metode dokumentasi data dilaksanakan dengan cara digabungkan, menganalisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif banyak menyerap makna dibandingkan kesimpulan umum. Tujuan dari penelitian kualitatif memperkuat gambaran dan isi perilaku manusia dan mengamati kualitas dan mutunya, alih-alih mengubahnya menjadi objek-objek kuantitatif (Mulyana, 2008). Penelitian deskriptif ini

bertujuan untuk menciptakan deskripsi, gambaran atau pengamatan secara teratur, nyata dan tervalidasi mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diamati.

### Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2007), menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah sesuatu pengamatan yang digunakan untuk mengamati pada objek secara alami yang mana peneliti itu sendiri selaku instrumen kunci, teknik dokumentasi data dilaksanakan dengan cara penggabungan, analisis data sifatnya induktif, dan hasil penelitian kualitatif banyak menyerap maksud daripada generalisasi.

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini :

#### 1. Studi Pusaka

Studi pusaka atau literatur diartikan juga sebagai satu rangkaian kegiatan yang berhubungan dengan teknik pengumpulan data pusaka, memahami dan mendokumentasikan dan mengolah komposisi penelitian (Mulyana, 2008). Berlandaskan dengan hal diatas, maka pengumpulan data dalam penelitian dilaksanakan dengan mendalami dan pencarian mendalam banyak Jurnal, buku, dan dokumen-dokumen (dalam bentuk cetak maupun elektronik) dan dasar-dasar data maupun informasi apapun itu yang dianggap relevan dan berkaitan dalam kajian atau penelitian.

#### 2. Dokumentasi

Pendapat Sugiyono (2007), dokumen bisa berupa dalam bentuk tulisan, ketikan, potret dan karya. Data dokumentasi yang diperoleh peneliti dari karyawan WFH di PT.Wilmar Internasional.

#### 3. Observasi

Observasi kualitatif adalah metode penelitian di mana karakteristik atau kualitas dari sebuah fenomena dijelaskan tanpa menggunakan pengukuran atau data

kuantitatif. Metode ini merupakan metode pengumpulan informasi yang subjektif karena bergantung pada alat indera peneliti. Observasi kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, termasuk observasi langsung, wawancara, kelompok fokus, atau studi kasus. Observasi kualitatif sering digunakan dalam bidang ilmu sosial.

#### 4. Wawancara

Metode wawancara pada penelitian kualitatif merupakan alur komunikasi atau korelasi dalam rangka mengumpulkan informasi melalui teknik tanya jawab antara peneliti dengan informan. Wawancara atau interview merupakan komunikasi dua arah. Banyaknya berbagai jenis wawancara yang dapat dilakukan contohnya wawancara semi- terstruktur, wawancara terstruktur, adapun wawancara tidak terstruktur (Mulyana, 2008).

### Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki dampak dari sistem Work From Home (WFH) terhadap kinerja karyawan Wilmar International, sebuah perusahaan agribisnis multinasional. Melalui analisis data dan observasi yang komprehensif, penelitian ini memberikan bukti yang mendukung anggapan bahwa penerapan sistem WFH memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Wilmar International. Pertama, temuan penelitian ini mengungkapkan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari sistem WFH pada produktivitas karyawan. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap hasil ini. Pertama, fleksibilitas yang disediakan oleh sistem WFH memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan lingkungan kerja mereka agar sesuai dengan preferensi mereka, sehingga menciptakan suasana kondusif yang mendorong fokus dan konsentrasi. Hasilnya, karyawan dapat mengatur waktu mereka secara efektif dan memprioritaskan tugas-tugas mereka, yang

mengarah pada peningkatan tingkat produktivitas. Selain itu, penghapusan waktu perjalanan dan pemicu stres yang terkait telah berkontribusi pada peningkatan efisiensi karyawan. Sistem WFH telah menghilangkan kebutuhan karyawan untuk menghabiskan banyak waktu dalam perjalanan ke dan dari kantor. Waktu yang dihemat ini sekarang dapat disalurkan untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, menghasilkan tingkat penyelesaian tugas yang lebih baik dan produktivitas secara keseluruhan.

Temuan lainnya dari penelitian ini adalah dampak positif dari sistem WFH terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh telah memungkinkan karyawan untuk mengintegrasikan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik, mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Karyawan melaporkan mengalami kemajuan yang lebih tinggi dalam kepuasan kerja dan tingginya motivasi disebabkan mereka sekarang dapat mengalokasikan waktu untuk tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan komitmen kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik ini pada akhirnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, penerapan sistem WFH telah memberikan dampak positif terhadap tingkat retensi karyawan di Wilmar International. Dengan menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, perusahaan telah menunjukkan komitmennya terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Hal ini menyebabkan tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan, yang menghasilkan penurunan tingkat turnover. Penurunan tingkat pergantian karyawan telah memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpengalaman, sehingga menguntungkan perusahaan melalui peningkatan transfer pengetahuan dan peningkatan efisiensi operasional. Namun, penting untuk dicatat

bahwa meskipun sistem WFH telah memberikan beberapa keuntungan bagi Wilmar International dan karyawannya, sistem ini bukannya tanpa tantangan. Komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim dapat menjadi lebih menantang dalam lingkungan kerja jarak jauh. Tidak adanya interaksi tatap muka dapat menghambat pertukaran ide secara spontan dan menghambat aspek-aspek tertentu dari kerja tim. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan harus berinvestasi pada alat teknologi yang tepat dan membangun saluran komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi kolaborasi yang lancar di antara anggota tim jarak jauh.

### Penutup

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem WFH telah memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di dalam organisasi. Fleksibilitas yang diberikan oleh pengaturan WFH memungkinkan karyawan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja secara fokus, yang mengarah pada peningkatan tingkat produktivitas. Selain itu, penghapusan waktu perjalanan dan stres yang terkait memungkinkan karyawan untuk mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk kewajiban-kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaan, yang menghasilkan peningkatan efisiensi dan tingkat penyelesaian tugas. Selain itu, sistem WFH telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan di Wilmar International. Dengan memberikan kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh, karyawan dapat mengintegrasikan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik, sehingga mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik ini berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan

peningkatan motivasi di antara para karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik dan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Hasil terakhir dari penelitian ini yang tidak kalah penting adalah bahwa penerapan sistem WFH secara positif berpengaruh pada tingkat retensi karyawan di PT. Wilmar International. Pengenalan pengaturan kerja yang fleksibel menunjukkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Hal ini menumbuhkan rasa loyalitas dan komitmen di antara para karyawan, yang berujung pada penurunan tingkat perputaran karyawan. Mempertahankan karyawan yang berpengalaman memberikan manfaat bagi perusahaan melalui transfer pengetahuan dan peningkatan efisiensi operasional. Namun, penting untuk diketahui bahwa sistem WFH juga memiliki beberapa tantangan. Komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim mungkin lebih sulit di lingkungan kerja jarak jauh, sehingga mengharuskan organisasi untuk berinvestasi pada alat teknologi yang tepat dan saluran komunikasi yang efektif untuk mengatasi rintangan ini.

### Daftar Pustaka

- Aczel B, Kovacs M, van der Lippe T, Szasz B (2021) Researchers working from home : Benefits and challenges. *PloS ONE* 16(3): e0249127. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Anugrah, Y. R., & Priyambodo, A. (2022). A literature review of work from home phenomenon during COVID-19 toward employees' performance and quality of life in Malaysia and Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13, 819860. doi: 10.3389/fpsyg.2022.819860
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2021). Why working from home will stick. *National Bureau of Economic Research*. doi: 10.3386/w28731

- Breideband T, Poorna Talkad Sukumar, Gloria Mark, Megan Caruso, Sidney D'Mello, and Aaron Striegel. (2022). Home-Life and Work Rhythm Diversity in Distributed Teamwork: A Study with Information Workers during the COVID-19 Pandemic. In Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, CSCW . ACM, New York, NY, USA, 23 pages. <https://doi.org/10.1145/1122445.1122456>
- Nouri, A., & Karimi, Y. (2019). A Phenomenological Study On The Meaning Of Educational Justice For Street Children. *Education, Citizenship, and Social Justice*, 57-67.
- Bruni, L. (2020). The pandemic forced a massive remote-work experiment. Now comes the hard part. *CNN Business*. Retrieved May 16, 2023, from <https://www.cnn.com/2021/03/09/success/remote-work-covid-pandemic-one-year-later/index.html>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dewi, C.R., and Darma, G.S. (2014). Website Usability, Satisfaction, Loyalty, Security Perception, Trust, and Word of Mouth in e-Commerce Business, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 11 (2): 1-30.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Herbig, B., & Jeffery, B. (2022). Addressing employee burnout: Are you solving the right problem? McKinsey & Company. Retrieved May 16, 2023, from <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during Vol. 06, No. 02, Januari, 2023 Syawala. A. N., Auliya. N. N. F. *Jurnal PEKA (Pendidikan Matematika)* 106 COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 608–622. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>
- Liang MK et al, 2015. The Appendix in Schwartz's Principles of Surgery, 10th ed, Mc Graw Hill education, New York, United Stated, 1241-59
- Martersteck, Emily. 2022. Evaluating Successful Biotechnology Management Through the COVID-19 Lens: A Case Study in Financial Performance, Employee Engagement, and Attrition. Master's thesis, Harvard University Division of Continuing Education.
- Mulyana, Deddy (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Ng PML, Lit KK, Cheung CTY (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology And Society Journal*. 2022 Aug;70:102022. doi: 10.1016/j.techsoc.2022.102022. Epub 2022 Jun 11. PMID: 35719245; PMCID: PMC9187876.

Priansa, D.J. (2017). Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Working from home and worker well-being: New evidence from a cross-sectional study in the Netherlands. *Work & Stress*, 26(4), 321-337. doi: 10.1080/02678373.2012.733542.

Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan

Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14 (2): 61-78.

Wilmar International. (n.d.). Careers. (2023), from <https://www.wilmar-international.com/careers>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2013). The impact of engaging leadership on employee work engagement and performance: The role of job resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 180-190. doi: 10.1037/a0032141