



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Setelah Masa Pandemi COVID-19 dan Memasuki Masa Endemi

Anggia Lovika⁽¹⁾, Setyo Riyanto⁽²⁾

⁽¹⁾Magister Manajemen Student - Universitas Mercu Buana, Jakarta

⁽²⁾Magister Manajemen Lecturer - Universitas Mercu Buana, Jakarta
anggiakamal@gmail.com⁽¹⁾, setyo.riyanto@mercubuana.ac.id⁽²⁾

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 21 April 2022

Disetujui pada 26 April 2022

Dipublikasikan pada 30 April 2022

Kata Kunci:

Peningkatan Motivasi; Motivasi Kinerja; Pandemi COVID-19; Endemi COVID -19

ABSTRAK

Peraturan yang telah diterapkan Indonesia untuk menurunkan kejadian COVID-19 membawa dampak positif bagi negara Indonesia. Penurunan kejadian COVID-19 membuktikan Indonesia telah berhasil memulai tahapan dari Pandemi COVID-19 mengarah ke endemi Covid-19. Salah satu akibat dari pandemi Covid-19 merupakan pergantian pola kegiatan kerja yaitu yang semula di kantor berubah menjadi jarak jauh (*Work From Home*). Pekerja tidak berangkat ke kantor untuk bertugas dan cukup berkoordinasi dengan jaringan internet. Bersamaan dengan hal tersebut, permasalahan virus corona yang mulai mereda dengan adanya program vaksinasi, sebagian industri mulai menarik karyawannya kembali ke kantor. Perihal ini memunculkan pro dan kontra sehingga mempengaruhi juga motivasi dalam bekerja. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif dan peneliti selaku instrumen kunci, analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil. Hasil penelitian lebih menekankan makna daripada abstraksi, informasi yang didapat mengarah informasi kualitatif. Jenis riset yang dipakai dalam riset ini merupakan studi deskriptif kualitatif. Studi deskriptif yakni studi yang menarangkan suatu yang jadi target riset dengan cara terperinci ataupun mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan lewat pendekatan studi kepustakaan, buku, jurnal, dan informasi data yang lain.

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 ialah pandemi yang disebabkan oleh jenis penyakit terkini yang diakibatkan dari kalangan virus ialah corona virus(SARS- Cov19) (Rothan & Byrareddy, 2020). Terdapatnya perihal ini, berpengaruh pada usaha ekonomi yang jadi salah satu sektor yang terserang akibat dari COVID- 19, dimana para pelaku usaha ekonomi di Indonesia hadapi penyusutan pemasaran yang berakibat omset upaya terus menjadi menyusut bersamaan dengan Pandemi COVID-19 (Tri Sulastri & Muhammad Jufri, 2021). Dalam era Pemisahan Sosial Bersekala Besar (PSBB) terdapat bermacam faktor yang pengaruhi usaha ekonomi dalam memperoleh pendapatan upaya ialah adanya kesusahan sepanjang memperoleh materi dasar, kesusahan para pelaku upaya dalam menjual produk pada waktu pandemi ini. Tetapi bersamaan dengan pemulihan ekonomi saat ini, para pelaku usaha ekonomi bisa berkontribusi kepada pemulihan perekonomian Indonesia. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan dalam kondisi ini (Budi, 2019). Keberlangsungan pandemi ini telah terjadi selama hamper 3 tahun sejak Desember 2019.

Dikala ini Indonesia sedang dalam situasi pandemi COVID- 19, dengan banyaknya gaya pengaturan pada masa ini yang membuktikan ke perihal positif. Indonesia telah memulai membuat tahap mengarah ke arah endemi COVID-19 (Tri Sulastri & Muhammad Jufri, 2021). Peralihan endemi merupakan suatu cara dimana rentang waktu dari pandemi mengarah ke arah endemi dengan beberapa tanda dan aturan yang telah ditetapkan, antara lain laju penularan/ penjangkitan wajib kurang dari 1%, nilai positivity rate wajib kurang dari 5% dan tingkatan pemeliharaan rumah sakit wajib kurang dari 5%, nilai *fatality rate* wajib kurang dari 3%, dan tingkat PPKM terletak pada transmisi lokal tingkat tingkatan 1. Situasi– situasi ini wajib terjalin dalam rentang durasi khusus yaitu minimal 6 bulan. Penanda ataupun waktu sedang diulas oleh pemerintah bersama dengan para pakar buat memastikan penanda yang terbaik buat kita betul- betul menggapai ke arah situasi endemic (Joyosemito & Nasir, 2021).

Salah satu akibat dari pandemi COVID- 19 merupakan pergantian pola kegiatan kerja yaitu yang semula di kantor berubah menjadi jarak jauh (*Work From Home*) (Sutarto et al., 2021). Mayoritas pekerja tidak butuh lagi berangkat ke kantor buat bertugas dan cukup berkoordinasi dengan jaringan internet (Sutarto et al., 2021). Bersamaan dengan hal tersebut, permasalahan virus corona yang mulai mereda dengan adanya program vaksinasi, sebagian industri mulai menarik karyawannya kembali ke kantor. Bertugas kembali di kantor dipercayai bisa tingkatkan kerja sama serta menolong menyesuaikan diri banyak personel di industry (Vyas & Butakhieo, 2021). Suatu riset merumuskan, mereka yang bertugas dari rumah sepanjang pandemi lebih tidak sering berhubungan dengan kawan kegiatan di

luar timnya. Tidak hanya itu, memerlukan durasi yang lebih lama buat berhubungan dengan karyawan/ pegawai baru Perihal ini memunculkan pro dan kontra sehingga mempengaruhi motivasi dalam bekerja (Galanti et al., 2021).

Motivasi/ dorongan ialah salah satu perantara penting bagi seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Sebab dorongan dimaksud selaku desakan yang berawal dari dalam diri ataupun dari luar diri seorang buat melaksanakan aktivitas ataupun aktivitasnya dalam pendapatan tujuan (Hakim et al., 2021). Dorongan yang mencuat dengan bermacam berbagai wujudnya akan membuat seorang lebih aktif, bergairah, bergairah, alhasil memudahkannya dalam melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang jadi tujuannya. Motivasi merupakan sebuah aspek yang mendorong seorang buat melaksanakan sesuatu kegiatan yang dianjurkan untuk bersikap dalam menjalani kehidupan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Dalam sebuah lingkup badan organisasi, dorongan ini menjadi situasi yang menggerakkan diri pegawai sudah terencana ataupun tertuju buat menggapai tujuan sebuah industri (Riyanto et al., 2021).

Motivasi/ dorongan menjadi aspek pendukung berarti yang wajib dipunyai oleh tiap orang, sebab dorongan yang bagus bisa bawa seorang melaksanakan sesuatu aksi yang baik (Setyo Riyanto Endri Endri Novita Herlisha et al., 2021). Dorongan Karyawan di Era Pandemi Covid- 19 menjadi salah satu aspek yang mendesak pegawai termotivasi dalam berkerja. Aspek intrinsik (*motivator factors*) serta ekstrinsik(*hygiene factors*) menjadi motivasi pada masa pandemi. Dorongan esensial diperlukan dalam diri seseorang. iSituasi kegiatan yang baik dapat tingkatan mutu hidup dalam bertugas yang berakibat pada daya produksi kerja daya kesehatan handal yang bagus alhasil akan meningkatkan totalitas dalam bekerja (Pramesti & Riyanto, 2018).

METODE

Riset kualitatif merupakan tipe riset mengenai studi yang bertabiat deskriptif dan mengarah memakai analisa. Mengenai cara serta arti lebih ditonjolkan dalam riset kualitatif.berbentuk deskriptif dan peneliti selaku instrumen kunci, analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil (Sugiyono, 2015). Hasil penelitian lebih menekankan makna daripada abstraksi, informasi yang didapat mengarah informasi kualitatif. Jenis riset yang dipakai dalam riset ini merupakan studi dekskriptif kualitatif. Studi deskriptif yakni studi yang menarangkan suatu yang jadi target riset dengan cara terperinci ataupun mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan lewat pendekatan studi kepustakaan, buku, jurnal, dan informasi data yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akibat wabah virus Corona(COVID- 19) tidak cuma di bagian kesehatan. Virus yang berasal dari Kota Wuhan, Cina, mempengaruhi ekonomi negara- negara di semua bumi, tidak lain Indonesia (Sarkodie & Owusu, 2021). Ekonomi secara garis besar dipastikan melambat, menyusul penentuan dari World Health Organization yang mengatakan wabah Corona sebagai pandemi yang mempengaruhi bumi. Di Indonesia, pemerintah mencoba melaksanakan bermacam usaha buat menurunkan akibat virus Corona terutama pada perusahaan/ bidang industri (Ellyzabeth Sukmawati et al., 2018; Hadiwardoyo, 2020). Terdapatnya wabah penyakit virus COVID- 19 yang nyaris semua perusahaan/ industri mempraktikkan kebijaksanaan yang cocok oleh pemerintah ialah Work From Home(WFH) ialah bertugas dari rumah pada suasana dikala itu karyawan di melawan buat membagikan ilham ataupun juga buah pikiran pada iperusahaan tidak hadapi kehancuran pada era endemi COVID- 19 serta pula para pegawai lagi melaksanakan kompetisi pada karyawan yang lain buat memotivasi dirinya sendiri biar tidak terjalin penurunan karyawan ataupun putus ikatan kegiatan(PHK) pada dirinya (Rosmadi, 2021).

Antusias kegiatan pegawai dalam bertugas diakibatkan oleh terdapatnya motivasi. Motivasi yang berawal dari dalam diri seseorang diharapkan memiliki dorongan buat bertugas dengan bagus. Sedangkan yang berawal dari luar diri karyawan wajib dilahirkan oleh arahan, perihal ini bisa berbentuk alat ataupun perlengkapan kegiatan yang cocok dengan kemauan karyawan dan kemampuan perusahaan. Dalam keberadaanya, dorongan motivasi senantiasa berubah dan berganti dari waktu ke waktu (Zakaria & Herawati, 2021).

Sebagian dorongan kebijakan ekonomi dikeluarkan dan meminta semua pihak buat melaksanakan social distancing tercantum *Work From Home*(WFH) serta sebagian Kepala Wilayah diminta meliburkan aktivitas bekerja (Sutarto et al., 2021). Pemerintah menghasilkan kebijaksanaan terkait pandemi COVID- 19 yaitu seperti kebijaksanaan *Social distancing*(pemisahan sosial), merupakan serangkaian tindakan pengaturan buat mengakhiri ataupun memperlambat penyebaran penyakit untuk semakin meluas (Silalahi & Ginting, 2020). Tujuan dari pemisahan sosial buat mengurangi kontak antara orang terkena serta orang lain yang tidak terkena, sehingga bisa meminimalkan penjangkitan penyakit. Hal ini dilakukan dengan penutupan sekolah, tempat kegiatan, pengasingan, karantina, menutup, ataupun menghalangi pemindahan biasa (Leeson & Thompson, 2021).

Dalam industri, kemampuan karyawan pada hakekatnya ialah salah satu modal yang menggenggam suatu kedudukan yang sangat berarti dalam menggapai tujuan industri. Oleh sebab itu industri butuh yang mengatur karyawan tersebut dengan baik karena kunci berhasil sesuatu industri bukan cuma pada kelebihan teknologi serta tersedianya anggaran saja, tetapi aspek Sumber Daya Manusia/

karyawan ialah aspek yang terutama pula. Motivasi/ Dorongan serta pengalaman kegiatan yang baik dapat mendukung kesuksesan industri dalam menggapai tujuannya. Terdapat aspek yang dapat menghasilkan tingkatan daya produksi kegiatan untuk mendukung kesuksesan industri (Pramesti & Riyanto, 2018).

Motivasi/ dorongan ialah sesuatu perihal yang berarti dalam bertugas sebab dengan motivasi diharapkan tiap kegiatan bertugas dapat bersemangat dalam mencapai daya produksi kegiatan yang tinggi (Amboningtyas et al., 2019). Dorongan kegiatan ini mendesak para karyawan untuk menggerakkan keahlian mereka dalam meningkatkan efisiensi serta daya guna kegiatan di bermacam tantangan khususnya pandemi COVID- 19. Terdapat berbagai riset mengenai dorongan kegiatan karyawan di era pandemi ini. Oleh sebab itu, diharapkan kemampuan serta daya guna kegiatan karyawan senantiasa berjalan dengan mudah dengan terdapatnya bermacam tantangan yang didapat (Hakim et al., 2021).

Dorongan terdapat dari dalam diri sendiri ataupun kerap diucap aspek dalam serta pula bisa berasal dari luar ataupun dorongan eksternal. Motivasi/ dorongan merupakan kondisi dalam individu seorang bisa membagikan desakan pada orang itu buat melaksanakan kegiatan- kegiatan khusus untuk menggapai tujuan (Setiyati & Hikmawati, 2020). Keinginan ini distimulasi serta mengarah pada tujuan orang dalam menggapai rasa puas (Abadi & Riyanto, 2021). Motivasi/ dorongan kegiatan ini merupakan sesuatu kemampuan dalam memusatkan karyawan serta badan supaya ingin bertugas dengan cara sukses, alhasil kemauan para karyawan serta tujuan perusahaan dapat berhasil dan tercapai. Terdapat 3 tipe motivasi ialah untuk berprestasi, untuk berdaulat serta untuk buat berafiliasi. Kehadiran ini dalam diri seseorang sangat berarti, terlebih untuk pegawai. Daya serta keinginan buat melaksanakan suatu semacam bertugas umumnya bisa timbul sendiri dikala seorang lagi mempunyai keinginan untuk melakukan profesinya dengan intensitas batin serta kemauan yang asli dari dalam dirinya sendiri (Riyanto et al., 2021). Walaupun demikian itu, motivasi seseorang untuk bertugas dapat lenyap di tengah pekerjaan profesinya yang besar. Antusias kegiatan yang kurang dapat berakibat pada kemampuan pegawai yang terus menjadi buruk, daya produksi yang terus menjadi kecil, serta pada kesimpulannya hendak membatasi tercapainya tujuan industri. Oleh sebab itu, diperlukan pimpinan yang sanggup meningkatkan motivasi dan antusias dalam bekerja (Pramesti & Riyanto, 2018).

Strategi atau metode tingkatan motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan membagikan reward untuk pegawai berprestasi, memperkuat kekeluargaan sesama karyawan, mengenali kekurangan serta keunggulan tiap- tiap karyawan, membagikan training pegawai dengan cara teratur serta berkala (Mastanora & Deswita, 2021). Pemberian reward ini selaku wujud penghargaan pada pegawai yang sudah membagikan kemampuan terbaiknya pada

industri dengan berupa tambahan ataupun insentif yang sesuai dengan hasil yang dicapai. Metode ini dapat memberikan antusias pegawai lain buat memberikan hasil yang terbaik untuk industri. Selain hal tersebut, ikatan kekeluargaan yang akrab sesama pegawai hendak membuat mereka merasa aman dalam bertugas. Kepatuhan juga dapat bertambah. Perihal ini dapat dibentuk dengan melangsungkan gathering ataupun pertemuan teratur tiap bulan buat menjalankan kedekatan para pegawai di industri/ perusahaan. Selain hal tersebut, pemberian training pegawai bisa membagikan dorongan buat membangkitkan balik antusias kegiatan mereka sekalian menaikkan wawasan serta pengetahuan. Antusias kegiatan karyawan di dalam bertugas paling utama diakibatkan oleh terdapatnya daya sorong. Motivasi berawal dari dalam diri seseorang, dalam hal ini diharapkan supaya karyawan memiliki motivasi dalam bekerja (Cesarini, 2021).

Strategi lain yang bisa tingkatkan kemampuan karyawan yaitu melalui kepemimpinan. Arahan atau atasan serta terdapat pihak yang diperintah. Untuk tingkatkan kemampuan karyawan amat dipengaruhi oleh keahlian seorang atasan dalam menggerakkan karyawannya dalam melakukan tugasnya dengan cara efisien serta berdaya guna. Sesuatu perusahaan mengalami kebangkrutan dapat terjadi terkait pada kepemimpinan yang bertanggung jawab atas penerapan suatu profesi dari seluruh kedudukan yang terdapat dibawah tanggung jawabnya. Strategi dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam kinerja di sebuah perusahaan merupakan keahlian dalam memadukan kebutuhan karyawan serta kebutuhan organisasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya bersamaan dengan tercapainya sasaran- sasaran yang dimiliki oleh organisasi. Strategi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan dengan meningkatkan keinginan bekerja melalui peningkatan kesejahteraan karyawan seperti peningkatan penghasilan, apresiasi terhadap kemampuan yang dimiliki, dan penghargaan terhadap apa yang telah dicapai selama bekerja (Suprapti et al., 2020).

KESIMPULAN

Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara membagikan reward untuk pegawai berprestasi, memperkuat kekeluargaan sesama karyawan, mengenali kekurangan serta keunggulan tiap-tiap karyawan, membagikan training pegawai dengan cara teratur serta berkala. Strategi untuk menghasilkan kemampuan karyawan yang besar bisa dicoba dengan bermacam pandangan antara lain merupakan lewat tingkatkan dorongan kegiatan dan tingkatkan keselamatan karyawan semacam pemasukan pendapatan, bantuan, dan penilaian kemampuan kerap dipakai selaku buat tingkatkan kemampuan. Motivasi berawal dari dalam diri seseorang supaya karyawan memiliki motivasi dalam bekerja.

SARAN

1. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan strategi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Untuk penelitian mendatang dapat menggunakan jenis metode penelitian yang lain supaya dapat memperluas ilmu pengetahuan tentang strategi motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, W., & Riyanto, S. (2021). The Effect of Workload and Teamwork on Organizational Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 4(1).
- Amboningtyas, D., Ike, S., & Kritiawati, I. (2019). Kajian Tentang Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Pandanaran. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2).
- Budi, W. A. A. H. I. S. (2019). Strategi Ekonomi di Tengah Pandemi Covid-19 Menurut Perspektif Manajemen Strategi Syariah (Studi Fenomenologi Pada Pedagang Pasar Sentra Antarsari Kota Banjarmasin). *Diploma Thesis*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Cesarini, D. A. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas dan Motivasi Berprestasi dengan Kecemasan Berbahasa Asing pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Sarjana Universitas Sebelas Maret. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(1). <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i1.14742>
- Ellyzabeth Sukmawati, wahyunita yulia sari, & indah sulistyoningrum. (2018). *Farmakologi Kebidanan*. Trans Info Media (TIM).
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2). <https://doi.org/10.24853/baskara.2.2.83-92>
- Hakim, F. B., Yunita, P. E., Supriyadi, D., Isbaya, I., & Ramly, A. T. (2021). Persepsi, Pengambilan Keputusan, Konsep diri dan Value. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(3). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v1i3.3972>
- Joyosemito, I. S., & Nasir, N. M. (2021). Gelombang Kedua Pandemi Menuju Endemi Covid-19: Analisis Kebijakan Vaksinasi Dan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Di Indonesia. *Jurnal Sains Teknologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1). <https://doi.org/10.31599/jstpm.v2i1.718>
- Leeson, P. T., & Thompson, H. A. (2021). Public choice and public health. *Public Choice*. <https://doi.org/10.1007/s11127-021-00900-2>
- Mastanora, R., & Deswita, M. (2021). Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Istinarah: Riset*

- Keagamaan, Sosial Dan Budaya*, 3(2).
<https://doi.org/10.31958/istinarah.v3i2.4823>
- Pramesti, R., & Riyanto, S. (2018). The Effect of Motivation, Work Discipline, and Compensation Toward Employee Performance. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1).
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3).
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosmadi, M. L. N. (2021). Penerapan Strategi Bisnis di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, Volume 4*(No 1).
- Rothan, H. A., & Byraredy, S. N. (2020). The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak. In *Journal of Autoimmunity* (Vol. 109).
<https://doi.org/10.1016/j.jaut.2020.102433>
- Sarkodie, S. A., & Owusu, P. A. (2021). Impact of COVID-19 pandemic on waste management. *Environment, Development and Sustainability*, 23(5).
<https://doi.org/10.1007/s10668-020-00956-y>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2020). Strategi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja 1). *Forum Ilmiah*, 17(2).
- Setyo Riyanto Endri Novita Herlisha, A., Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement" NUMBER OF REFERENCES 50 NUMBER OF FIGURES 0 NUMBER OF TABLES 8.
Problems and Perspectives in Management, 19(3).
- Silalahi, D. E., & Ginting, R. R. (2020). Strategi Kebijakan Fiskal Pemerintah Indonesia Untuk Mengatur Penerimaan dan Pengeluaran Negara Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2).
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.193>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suprapti, Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance During Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(4).
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2020-0152>
- Tri Sulastri, & Muhammad Jufri. (2021). Resiliensi di Masa Pandemi: Peran Efikasi Diri dan Persepsi Ancaman Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1).
<https://doi.org/10.29080/jpp.v12i1.531>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1).
<https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>

Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervenig Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggunharjo, Sewon, Bantul. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(1). <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i1.92>