

## Pengaruh Efektivitas *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat

Sendi Sanjaya Wanah Heryeni\*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*sendisanjaya97@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

**Abstract.** Various countries then began to implement the Covid-19 Protocol in accordance with the recommendations of the World Health Organization (WHO), including limiting leaving the house and even carrying out isolation measures starting from independent isolation of individuals, communities, and even entire cities. As a result, many offices, both government and private, have implemented the Working from Home/WFH scheme. The purpose of this study was to find out how the effectiveness of work from home at the West Java Environmental Service on the covid 19 issue, to find out how the level of employee performance at the West Java Environmental Service in the covid 19 issue and to determine the effect of the effectiveness of work from home on employee performance levels. on the covid 19 issue at the West Java Environmental Service. The research method used is the survey method. This type of research The research method used is a survey method. The type of research carried out is quantitative verification. The sampling technique used is simple random sampling. The sample in this study were 61 employees of the State Civil Apparatus of the Environmental Service of West Java Province. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis method used is Simple Linear Regression Analysis to determine the data analysis used by the independent variable and the dependent variable. The results of this test state that (1) the work from home effectiveness product variable is in the Good category. (2) Employee performance variables in the Good category. (3) partially the effectiveness of work from home variables has a significant effect on performance variables on employees of the West Java Province Environmental Service.

**Keywords:** *Work From Home Effectiveness, Performance.*

**Abstrak.** Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), diantaranya membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema *Working from Home/WFH*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas *work from home* di Dinas Lingkungan Hidup Jawa Barat pada issue covid 19, untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Jawa Barat dalam issue covid 19 dan untuk mengetahui pengaruh efektivitas *work from home* terhadap tingkat kinerja karyawan pada issue covid 19 di Dinas Lingkungan Hidup Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Jenis penelitian yang Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Jenis penelitian yang dilaksanakan bersifat kuantitatif verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui analisis data yang digunakan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa (1) variabel produk efektivitas *work from home* dalam kategori Baik. (2) Variabel kinerja karyawan dalam kategori Baik. (3) secara parsial variabel efektivitas *work from home* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

**Kata Kunci:** *Efektivitas Work From Home, Kinerja.*

## A. Pendahuluan

*Coronavirus* (Covid-19) merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernapasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Penyakit ini terutama menyebar di antara orang-orang melalui tetesan pernapasan dari batuk dan bersin. Virus ini dapat tetap bertahan hingga tiga hari dengan plastik dan stainless steel SARS CoV-2 dapat bertahan hingga tiga hari atau dalam aerosol selama tiga jam (Kemendagri, 2020:3). Sesuai hal tersebut, coronavirus hanya bisa berpindah melalui perantara dengan media tangan, baju ataupun lainnya yang terkena tetesan batuk dan bersin.

Indonesia menjadi salah satu negara positif virus corona (Covid-19). Kasus pertama yang terjadi di Indonesia dialami oleh dua warga Depok, Jawa Barat. Hal tersebut diumumkan langsung oleh Presiden Joko Widodo di Istana Kepresidenan, Jakarta pada hari senin, 2 maret 2020. Menurut Bapak Joko Widodo, kedua warga tersebut merupakan seorang ibu usia 64 tahun dan putrinya yang berusia 31 tahun. Keduanya diduga tertular virus corona karena adanya kontak dengan warga negara Jepang yang datang ke Indonesia. Warga Jepang tersebut terdeteksi Corona setelah meninggalkan Indonesia dan tiba di Malaysia. Tim Kementerian Kesehatan (Kemenkes) melakukan penelusuran terhadap warga lainnya yang sebelumnya melakukan interaksi dengan warga negara Jepang tersebut selama di Indonesia. Menurut Kementerian Kesehatan anak tersebut diperkirakan tertular virus corona

Saat berdansa dengan warga negara Jepang di sebuah klub di Jakarta pada tanggal 14 Februari 2020. Sekretaris Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kemenkes Achmad Yurianto (Yuri) menyebutkan bahwa jumlah orang yang mengikuti acara tersebut ada 50 orang. Pada tanggal 16 Februari 2020, anak tersebut mengeluh batuk dan agak panas, kemudian berobat ke dokter. Setelah peristiwa tersebut, Kemenkes berupaya untuk melakukan tracking kepada semua orang yang ikut berdansa pada acara tersebut (Kompas.com, 2020).

Setelah mengumumkan kasus pertama virus corona di Depok tersebut, Presiden Joko Widodo memastikan pemerintah sudah mempersiapkan fasilitas kesehatan, peralatan medis untuk merawat pasien virus corona yang memenuhi standar internasional. Pemerintah telah mengalokasikan anggaran untuk penanganan wabah virus corona di dalam negeri (Kompas.com, 2020).

Salah satu Provinsi yang memiliki jumlah pasien positif corona (Covid-19) terbesar yaitu Provinsi Jawa Timur. Pada tanggal 28 April 2020 jumlah pasien positif Covid-19 di Jawa Timur bertambah menjadi 61 orang, sehingga total kasus positif 857 orang (CNBC Indonesia, 2020). Untuk mengetahui jumlah penduduk dan jumlah persebaran Covid-19 di Jawa Timur

Pemilik usaha /Dinas diimbau untuk menghentikan seluruh atau mengurangi sebagian kegiatan usaha untuk mengurangi penyebaran Covid 19. Sehingga pemilik usaha diminta untuk memberlakukan bekerja dari rumah atau *work from home (WFH)* sebagai salah satu cara menjaga jarak untuk tetap produktif di tengah krisis. Perusahaan yang memberlakukan WFH. *Work From Home* menurut Crosbie dan Moore (2004) adalah bekerja dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang flexible bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan.

Efektivitas WFH sejauh ini sudah banyak dirasakan manfaatnya. Dengan bekerja dari rumah pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dengan menjalin komunikasi dan koordinasi internal, baik dengan sesama pegawai dalam satu seksi maupun antar pegawai yang berbeda seksi. Meski kadang muncul hambatan mengingat masing-masing pegawai fokus pada tugas dan fungsinya pada saat WFO. Misalkan dibutuhkan beberapa dokumen yang tersedia di kantor, maka harus meminta bantuan pegawai yang sedang menjalankan WFO dan hal ini memungkinkan dokumen tidak tersedia dalam waktu yang cepat. Akan tetapi disinilah letak fleksibilitas WFH, dimana penyelesaian pekerjaan tidak selalu terikat dengan jam dinas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Efektivitas *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam *Issue Covid 19 Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat*.

## B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang efektivitas pelaksanaan *work from home* dan kinerja ASN Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, dimana dalam penelitian ini menguji pengaruh *work from home* terhadap kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Mengingat sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas* yakni menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Unit analisis dalam penelitian ini adalah para ASN di pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini merupakan kategori *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti. Sedangkan alat pengujian untuk menganalisis uji verifikatif menggunakan analisis jalur dapat mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel terikat.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Jawa Barat pada bulan Agustus 2021 terhadap 61 pegawai. Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi karakteristik responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik); hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 21.0.

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan garis kontinum diatas bahwa tanggapan responden mengenai variabel WFH (X) yang menghasilkan skor sebesar 3186 (80,4%) dari seluruh indikator WFH sebesar 3965 yang mana dengan nilai tersebut variabel WFH dalam kategori Baik, karena nilai tersebut berada dalam interval antara 3,40 – 4,20 (68% - 84%) Artinya secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa konsumen merasa efektivitas *Work From Home* pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat cenderung Baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap WFH karyawan pada Dinkes Lingkungan Hidup peneliti berpendapat bahwa baiknya WFH karyawan ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam melakukan WFH, ini berarti karyawan dapat menjalankan peran yang ada dalam keluarga dan perannya sebagai karyawan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat, hal ini dapat dikarenakan keluarga dapat menyadari serta memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh salah satu anggota keluarganya yang sedang menjalani *work from home*. Selain itu pada sebagian besar karyawan yang dapat melaksanakan WFH dengan baik ini juga, dikarenakan karyawan mampu memenuhi tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang diharuskan untuk bersikap tegas, objektif dan profesional tetapi saat harus memenuhi peran di keluarga mereka dapat pula menunjukkan sikap yang lembut dan hangat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil karyawan yang belum optimal melaksanakan WFH, hal ini menurut peneliti dapat disebabkan persepsi sebagian kecil karyawan tersebut merasa beban kerja yang diberikan kepadanya terlalu berat dan belum sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Pendapat peneliti kondisi ini dapat dikarenakan karyawan tidak mampu melakukan pembagian waktu saat menjalani skema WFH, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya sebagai karyawan dan keluarga. Keadaan ini pada akhirnya mengakibatkan karyawan tidak dapat mengatur waktu kerjanya dan waktu bersama keluarga.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yakni penelitian mengenai “Pengaruh Efektivitas *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan dalam *issue covid 19 pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat*”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel efektivitas *Work From Home* pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dikarenakan indikator ruang kerja di rumah yang nyaman, memilih ruang kerja, ketenangan dalam bekerja, pekerjaan dan kedekatan keluarga, pekerjaan lebih mudah diselesaikan, tepat waktu, penggunaan kendaraan, dinilai baik oleh karyawan akan tetapi keterampilan mental, tempat kerja dan lamanya melakukan pekerjaan yang dilakukan karyawan, masih kurang baik atau belum maksimal dilaksanakan oleh sebagian karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat.
2. Variabel Kinerja Karyawan dalam *issue covid 19* termasuk dalam kategori baik, yaitu pada indikator keterampilan bekerja, hasil kerja, pencapaian kerja sesuai target, bekerja akurat, kompak dan mengantisipasi masalah serta membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan., efektivitas, kemandirian, Akan tetapi terdapat indikator Kinerja Karyawan yang masih rendah yaitu pada indikator intensitas waktu karyawan dalam bekerja,
3. Variabel efektivitas *Work From Home* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam *issue covid 19* pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Adapun besar pengaruh efektivitas WFH terhadap kinerja adalah 25,4% (rendah). Hal ini berarti jika terdapat pengaruh yang rendah efektivitas *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan dalam *issue covid 19* pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat. Rendahnya pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan ini dapat disebabkan tidak semua tugas dan pekerjaan Dinas Lingkungan Hidup dapat diselesaikan di rumah, akan tetapi ada tugas yang harus dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan, seperti melakukan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan Kajian Dan Informasi Lingkungan Hidup, Analisis Dampak Lingkungan Hidup, serta Kemitraan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup dengan melakukan pekerjaan langsung turun ke lapangan.

#### Acknowledge

Dalam kesempatan baik ini penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: ALLAH SUBHANAHUWATAALA SERTA

1. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
2. Ibu Dr Nunung Nurhayati, SE., M.Si., Ak, Ca. Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Tasya Aspiranti, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
4. Bapa Azib, S.E., M.SI. selaku wali dosen penulis yang telah memberikan pengarahan dan nasehat kepada penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si., CGA selaku dosen yang membimbing saya mengerjakan skripsi dengan sangat baik di kala pandemic yang menghambat segala kegiatan termasuk semangat saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu proses administrasi selama masa perkuliahan.
8. para karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat Kota Bandung yang telah banyak membantu dalam kelancaran pengerjaan skripsi ini.
9. Kedua orang tua, Ibu Wanah Heryeni dan Ayah Ade Sutendi yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, semangat, do'a dan kerja kerasnya selama ini. Terima kasih telah memberikan pembelajaran hidup yang berharga dan menjadi orang tua yang terbaik

- bagi saya dan adik saya.
10. Adik Saya Ira Aulia Puspitasari yang telah selalu mengingatkan dan memberi semangat ketika saya mengalami hal hal berat.
  11. Sahabat tercinta yang sudah menemani berbagi suka dan duka selama masa perkuliahan yaitu Endang Purnama, Rivandy Yusuf, dan Iqbal Prawira. Terimakasih untuk selalu ada dan tiada henti memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis.
  12. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih atas bantuan yang telah diberikan. Semoga Allah SWT memberikan Balasan yang berlipat, akhir kata penulis berharap semoga penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, para pembaca dan almamater tercinta Universitas Islam Bandung.

#### Daftar Pustaka

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [3] Ahmad Faisal. 2014. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. KAI (Persero).
- [4] Ambar Kurniawan. 2018. Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Indonesia TBK Branch of Kuningan Tower Jakarta.
- [5] Amjad Ali *et al.* 2016. The impact of motivation on employee performance and job satisfaction in IT Park (software House) Sector of peshawar, Pakistan.
- [6] Andri Saputra. 2018. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- [7] Azizah D. 2014. Pengaruh Penghargaan dan kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. TEKOM Kota baru Yogyakarta.
- [8] Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*2 (7).
- [9] Cuci Cahyati. 2018. Pengaruh penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang.
- [10] Dody Chrisnanda. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri.
- [11] Ega K. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dalia kusuma Bandung.
- [12] FransHendrik *et al.* (2014). Pengaruh motivasi, Penempatan kerja, dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
- [13] George R. Terry. 2013. Prinsip-prinsip Manajemen. Bumi Aksara
- [14] Islahiyatul M. 2016. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten.
- [15] Ken sudarti. 2016. Optimalisasi kinerja SDM melalui budaya organisasi dan komitmen serta motivasi.
- [16] Lidia Lusri. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.
- [17] Mas'ud,Fuad.(2002),40MitosManajemenSumberDayaManusia:BadanPenerbit Universitas Diponegoro,Semarang
- [18] Mela Fahlevi. 2017. Pengaruh Penempatan kerja dan orientasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Taspen Bandung.
- [19] Nadia Yulinda. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan

- kerja sebagai variabel mediasi.
- [20] Nahrudin setiawan. 2014. Testing the Effect of Job Placement and Career Development on Employees Performance.
  - [21] Nonna Pasfitri. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia (PERSERO), TBK.
  - [22] Nur Imam. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bnk BNI KCU Makassar.
  - [23] Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*5 (2).
  - [24] Prasetyo H. 2014. Program pengembangan SDM Kinerja karyawan.
  - [25] Rangga Mahardika *et al.* (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang.
  - [26] Resky L. 2016. Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Pertamina Terminal BBM Makasar.
  - [27] Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam.
  - [28] Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
  - [29] Sagung Binda *et al.* 2015. Pengaruh motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada analisis kredit PT.BPD Bali cabang utaa Denpasar).
  - [30] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
  - [31] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta.
  - [32] Sunaryo. 2016. Pengaruh pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan.
  - [33] Susanto. 2019. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. SAGAPO EXPRESS Medan.
  - [34] Winda J. 2014. Pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kota manado.
  - [35] Yovita A. 2014. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang).
  - [36] Yuyun Y. 2016. Pengaruh penempatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. (Suatu penelitian pada staff pegawai non manajer di bank tabungan pensiun nasional tbk. Kota tasikmalaya).
  - [37] Fadilla Syifa. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 49-56.