



Analisis pengaruh metode kerja *work from home* (WFH) terhadap kinerja unit *purchasing*

Gama Harta Nugraha Nur Rahayu*, Nico Singgih Ramadhan

Jurusan Teknik Industri, Universitas Pancasila, Srengseng Sawah Jagakarsa, Jakarta Selatan 12640

ARTICLE INFO

Keywords:

Kinerja unit Purchasing
Metode kerja WFO dan WFH
Analisis korelasi

ABSTRACT

Unit *purchasing* memiliki fungsi pengadaan barang untuk keperluan produksi semen PT. XYZ. Pada proses pengadaan tersebut terdapat masalah *outstanding*, dimana pemrosesan suatu dokumen pengadaan tertunda (*pending*) sehingga dapat mengganggu keseluruhan proses produksi. Pada tahun 2019-2020 selama pemberlakuan metode kerja *work from office* (WFO) dan *work from home* (WFH) terdapat peningkatan *outstanding* pada dokumen *Purchase Requisition* (PR) sebesar 1353% dan *Purchase Order* (PO) sebesar 2547%. Penelitian ini difokuskan kepada analisis korelasi dua variabel bebas yaitu faktor lingkungan kerja dan beban kerja saat WFO dan WFH terhadap variabel terikat yaitu kinerja unit *Purchasing* untuk mencari variabel yang paling mempengaruhi kinerja dan mengambil keputusan terkait penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis korelasi terhadap data primer hasil survei dengan dukungan analisis data sekunder berupa perbandingan *outstanding* PR dan PO pada masa WFO dan WFH. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 68% dan gabungan faktor lingkungan kerja dengan beban kerja dengan koefisien korelasi sebesar 78.2%. Hasil ini sejalan dengan data sekunder yang menunjukkan kenaikan jumlah dokumen *outstanding* selama masa WFH, sehingga dapat disimpulkan bahwa metode kerja yang lebih efektif dan efisien adalah metode kerja WFO.

1. Pendahuluan

Dengan adanya pandemi Covid-19 pada awal tahun 2020, pihak manajemen PT. XYZ memutuskan penerapan metode kerja *work from home* (WFH) disamping *work from office* (WFO). Dengan beberapa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, diantaranya adalah aplikasi SAP ERP, maka metode WFH ini dapat dilaksanakan dengan mudah. Pelaksanaan metode WFH ini dilakukan secara bergilir dimana terdapat 2 (dua) regu yang sudah dijadwalkan. Untuk minggu ganjil lokasi kantor akan diberikan kepada regu 1 untuk dijadikan sebagai media kerja secara *offline* atau WFO, dimana pada waktu yang bersamaan regu 2 melakukan metode WFH atau sistem *online*. Dengan cara ini diharapkan tersebarnya virus COVID-19 pada lokasi perkantoran PT. XYZ dapat diatasi secara maksimal dengan tetap memperhatikan efektifitas dan efisiensi kinerja kerja karyawan. Argumen ini dikonfirmasi oleh beberapa sumber bahwa metode WFH dapat berdampak positif dan meningkatkan kinerja kerja karyawan [1], [2], [3], [4], [5].

Namun setelah metode WFH ini berjalan selama 1 tahun lamanya, ditemukan bahwa kinerja unit *purchasing* memiliki penurunan pada jumlah total *outstanding* atau *pending* pada proses *Purchase Requisition* (PR) to *Purchase Order* (PO) dan *Purchase Order* (PO) to *Invoice*. Terdapat dua kategori data yang menggambarkan dampak negatif pandemi COVID-19 kepada kinerja Unit *Purchasing* yaitu, bertambahnya jumlah dokumen PR yang tertunda untuk dilanjutkan ke proses PO dan bertambahnya waktu pengiriman barang dikarenakan kendala akibat *lockdown* sehingga menunda waktu *closing* PO terkait.

Isu COVID-19 ini juga memiliki dampak pada segi transportasi barang dan jasa yang mengakibatkan jumlah PO yang *pending* untuk *closing* meningkat. Untuk dampak penundaan pada waktu pengerjaan PR ke PO dapat dilihat pada grafik *outstanding* PR dan PO sepanjang periode 1 Januari 2019–31 Desember 2020 yang tersaji pada Tabel 1. Sementara itu berdasarkan Tabel 1 diperoleh informasi bahwa jumlah total *outstanding* pada tahun 2020 (sesudah penerapan metode kerja WFH) mengalami kenaikan yang cukup signifikan jika dibandingkan dengan tahun 2019 (sebelum penerapan metode kerja WFH).

Penelitian ini bertujuan menentukan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja saat WFO dan WFH pada unit *purchasing* di PT XYZ. Analisis korelasi digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja unit *purchasing* dan mengambil keputusan terkait penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Penelitian ini memiliki kontribusi teoritis bagi ilmu pengetahuan dan juga kontribusi praktis bagi *stakeholders* di unit *purchasing* PT XYZ.

Tabel 1.

Perbandingan *outstanding* PR dan PO tahun 2019 dan 2020

Tahun	Outstanding PR (dokumen)	Outstanding PO (dokumen)
2019	34	109
2020	460	2.885

* Corresponding author.

Email: gama@univpancasila.ac.id

Received: 2 Maret 2022; Revision: 3 April 2022;

Accepted: 6 April 2022; Available online: 6 April 2022

<http://dx.doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14364>



Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan serta wawasan kepada para peneliti dan akademisi berkaitan dengan pengungkapan korelasi antara penerapan metode kerja WFH dengan kinerja perusahaan, khususnya pada unit kerja *Purchasing*, sekaligus menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap penerapan metode kerja WFH tidak selalu sama alias bervariasi. Sebagai contoh, penelitian [1], [6], [7], [8], [9], mendukung penerapan metode kerja WFH yang memberikan produktivitas yang lebih baik dimana tidak sejalan dengan hasil penelitian ini.

Disamping itu, secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi manajemen perusahaan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait metode kerja yang diterapkan di perusahaan. Hal ini mengingat meskipun nanti pandemi Covid-19 tidak akan menjadi isu aktual lagi, namun tidak menutup kemungkinan bahwa sistem WFH masih akan diterapkan sebagai alternatif metode kerja oleh perusahaan.

2. Metode dan material

2.1. Kinerja, beban kerja, dan lingkungan kerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pengerjaan tugas tersebut terdapat standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kinerja tersebut juga mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan secara legal. Kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja orang tersebut. Kinerja juga adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya yang sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan [10].

Dalam proses bekerja, seseorang bisa menampilkan kinerja secara optimal, biasa saja, atau bahkan di bawah standar. Seperti kita ketahui bahwa kinerja sebagai hasil dari sebuah proses tentu memiliki sebuah mekanisme untuk memperoleh hasil kinerja itu sendiri. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia mekanisme tersebut sering disebut sebagai sebuah evaluasi kinerja [10]. Lingkungan kerja adalah keseluruhan suatu komponen alat, perkakas, bahan yang dihadapi, lokasi bekerja, metode kerja, serta pengaturan proses kerja seseorang maupun sebagai kelompok [11].

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja [12], [13]. Proses pelaksanaan tugas memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama, dimana standar ini disebut dengan istilah *Key Performance Indicator* (KPI) [10].

2.2. Purchasing

Unit *Purchasing* merupakan sebuah fungsi di perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang retail, yang memiliki tugas pokok untuk pembelian barang atau jasa. Posisi ini berada di bawah naungan departemen *procurement*, yang bertanggung

jawab atas pengadaan barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan [14].

Purchase Requisition (PR) adalah dokumen permintaan pembelian yang dikeluarkan oleh suatu departemen kemudian dikirimkan ke departemen keuangan dalam satu lingkup perusahaan. Jika permintaan ini telah disetujui oleh pihak terkait dan pemilik otoritas, maka akan diteruskan menjadi *purchase order* atau PO [15]. *Outstanding Purchase Requisition* adalah kondisi dimana sebuah dokumen PR (*Purchase Requisition*) tidak dilanjutkan kepada proses selanjutnya meskipun sudah melewati waktu yang telah ditentukan. Perhitungan tersebut dimulai setelah dokumen PR *Fully Released* namun tidak dilanjutkan menjadi PO dengan maksimal *pending time* sebesar 10 hari. *Outstanding* PR dikategorikan berdasarkan jangka waktunya yaitu 0-30 hari, 31-60 hari, 61-90 hari, 90-120 hari, dan lebih dari 120 hari [16].

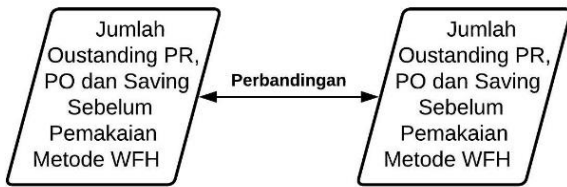
Purchase Order (PO) merupakan bagian dari pembelian dan merupakan bagian dari proses pengadaan barang, pengadaan barang tersebut merupakan tugas dari unit *Purchasing* atau pembeli. PO sendiri merupakan syarat dalam pembelian dalam sebuah perusahaan [15]. *Outstanding Purchase Order* adalah kondisi dimana sebuah dokumen PO tidak memiliki status *closed* meskipun sudah melewati waktu yang telah ditentukan. Perhitungan tersebut dimulai setelah dokumen PO *Fully Released* hingga *fully complete/closed*. Untuk sebuah PO dapat memiliki status *closed* adalah dengan adanya dokumen GR/SES yaitu sebuah dokumen bukti terima barang/jasa. Dengan arti lain jika PO sudah *fully released* namun barang/jasa belum terkirim maka status PO tersebut adalah masih aktif/*non-closed* PO ataupun jika barang/jasa telah dikirimkan namun masih belum memiliki dokumen GR/SES maka status PO tersebut masih dikategorikan sebagai *non-closed* PO. *Outstanding* PO dikategorikan berdasarkan jangka waktunya yaitu 0-30 hari, 31-60 hari, 61-90 hari, 90-120 hari, dan lebih dari 120 hari [16].

2.3. Model konseptual dan analisis korelasi

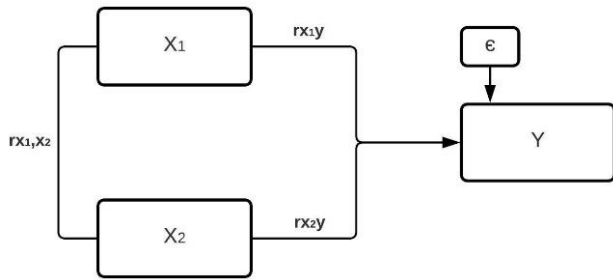
Penelitian menggunakan metode komparatif dan kuantitatif korelasional [17]. Metode komparatif ini menganalisa data perbandingan Pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) unit *Purchasing* sebelum dan selama masa WFH. Poin-poin yang akan dibandingkan adalah yang telah ditentukan pada KPI *Purchasing* departemen *Procurement* PT XYZ, yaitu jumlah *Outstanding* PR, *Outstanding* PO dan jumlah penghematan atau *saving* yang diperoleh. Berikut adalah diagram perbandingan yang digunakan.

Metode korelasi digunakan pada penelitian ini dalam rangka menganalisa data primer karena dapat mengkonfirmasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat disamping mampu menganalisa kuat tidaknya keterkaitan antara variabel-variabel secara bersamaan (simultan). Dengan demikian, subyek yang dianalisis terbatas pada hubungan linier antar variabel saja [18]. Variabel bebas yang digunakan pada survei ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), dimana variabel terikatnya adalah kinerja unit *Purchasing* (Y). Nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar variabel adalah koefisien korelasi variabel penelitian.

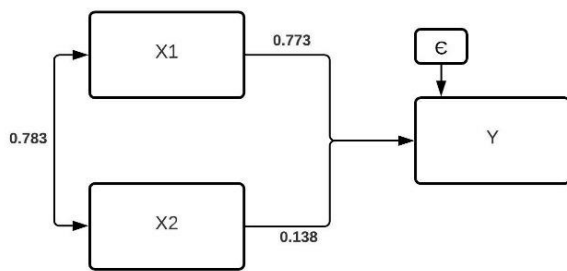
Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) cara yaitu pengumpulan melalui survei/angket terhadap 20 responden karyawan unit *Purchasing* untuk data primer dan pengumpulan menggunakan aplikasi ERP SAP ECC untuk data sekunder. Untuk pembuatan survei/angket menggunakan alat bantu survei *online* Google Form dengan teknik pembobotan skala Likert, dimana kuesioner dibagi menjadi 2 (dua) bagian. Survei ini bertujuan untuk dapat mengetahui faktor utama penyebab terjadinya perbedaan kinerja antara metode kerja normal (WFO) dan WFH.



Gambar 1. Perbandingan kinerja sebelum dan selama WFH



Gambar 2. Model penelitian



Gambar 3. Koefisien jalur variabel penelitian

Pengolahan data statistik dan analisis dilakukan pada data primer hasil survei dengan menggunakan software aplikasi SPSS versi 25, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas serta analisis statistik deskriptif. Tahapan untuk analisis statistik deskriptif adalah uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan diakhiri dengan uji heterokedastisitas. Setelah uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan uji statistik T dan F. dan diakhiri dengan analisa jalur untuk dapat mengetahui persentasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat [19]. Sementara itu, data sekunder diolah dengan menggunakan software aplikasi Microsoft Excel 16. Pernghitungan korelasi menggunakan persamaan (1).

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \tag{1}$$

dengan

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Sampel dinyatakan memiliki korelasi searah atau positif jika nilai r positif dan begitu pula sebaliknya, jika nilai r negatif maka sampel data dinyatakan berbanding terbalik [20], [21], [22], [23], [24], [25], [26].

3. Hasil dan pembahasan

Analisis data primer dilakukan melalui analisis korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya, berdasarkan pengolahan data hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan Gambar 3 ditunjukkan bahwa:

a) Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Unit *Purchasing* (Y)

- Pengaruh langsung sebesar :

$$r_{yx_1} \times r_{yx_1} = (0,773) \times (0,773) = 0,597$$

- Pengaruh tidak langsung (X_2) sebesar :

$$r_{yx_1} \times r_{x_1x_2} \times r_{yx_2} = (0,773) \times (0,783) \times (0,138) = 0,083$$

- Pengaruh total sebesar : $0,597 + 0,083 = 0,68$

b) Besarnya pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Unit *Purchasing* (Y)

- Pengaruh langsung sebesar:

$$r_{yx_2} \times r_{yx_2} = (0,138) \times (0,138) = 0,019$$

- Pengaruh tidak langsung (X_1) sebesar:

$$r_{yx_2} \times r_{x_1x_2} \times r_{yx_1} = (0,138) \times (0,783) \times (0,773) = 0,083$$

- Pengaruh total sebesar: $0,019 + 0,083 = 0,102$

Mengacu pada perhitungan poin a) dan poin b) maka dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersamaan terhadap Kinerja Unit *Purchasing* (Y) adalah sebesar $68\% + 10,2\% = 78,2\%$, sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ) adalah sebesar $100\% - 78,2\% = 21,8\%$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan 3 (tiga) hal. Pertama, terkait dengan hubungan faktor lingkungan kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan pengolahan data uji statistik t , Hipotesis 1 dan analisa jalur, diketahui bahwa hubungan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh dan bersifat positif. Artinya, jika Kondisi Lingkungan Kerja pada saat WFH tidak mendukung proses kerja unit *Purchasing* maka kinerja unit *Purchasing* pun akan menurun, sebaliknya jika lingkungan kerja pada saat WFH mendukung proses kerja unit *Purchasing* maka kinerja unit *Purchasing* pun akan meningkat. Relasi atau hubungan ini bersifat positif dan memiliki dampak yang signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 68 %.

Kedua, terkait dengan hubungan faktor beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data uji statistik t , Hipotesis 2 dan analisa jalur, diketahui bahwa hubungan faktor beban kerja terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh satu sama lain. Artinya, jika kondisi beban kerja pada saat WFH tidak mendukung proses kerja unit *Purchasing* maka kinerja unit *Purchasing* tidak tentu akan menurun, sebaliknya jika beban kerja pada saat WFH mendukung proses kerja unit *Purchasing* maka kinerja unit *Purchasing* pun belum tentu akan meningkat. Relasi atau hubungan ini tidak bersifat positif dan memiliki dampak yang tidak signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 10,2 %.

Ketiga, terkait dengan hubungan faktor lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data uji statistik F , Hipotesis 3 dan analisa jalur, diketahui bahwa hubungan faktor lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja unit *Purchasing*. Artinya, jika kondisi lingkungan kerja dan kondisi beban kerja yang tidak mendukung pada saat WFH maka kinerja unit *Purchasing* akan menurun, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja dan kondisi beban kerja pada saat WFH mendukung maka kinerja unit *Purchasing* akan meningkat. Hipotesis ini memiliki hasil yang bertolak belakang dengan hipotesis 2 dimana faktor beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kejadian ini dapat disebabkan oleh

jumlah pengaruh yang dimiliki faktor lingkungan kerja melebihi kekurangan pada pengaruh faktor beban kerja, sehingga dapat memberikan hasil akhir yang mempengaruhi kinerja kerja unit *Purchasing*. Relasi atau hubungan ini bersifat positif dan memiliki dampak yang signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 78,2 %.

Analisis data sekunder merupakan pendukung untuk analisis data primer yang telah dilakukan sebelumnya. Analisa data sekunder akan berpusat kepada perbandingan data terkait nilai *outstanding* PR dan PO pada tahun 2019 dan 2020, sebagaimana ringkasannya terdapat pada Tabel 1 sebelumnya, dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa telah terjadi peningkatan *outstanding* pada dokumen *Purchase Requisition* (PR) sebesar 1353% dan *Purchase Order* (PO) sebesar 2547% dari tahun 2019 ke tahun 2020.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara metode kerja WFH dengan kinerja unit *Purchasing* sehingga dapat disimpulkan apakah metode WFH ini layak untuk dilanjutkan atau diberhentikan setelah pandemi berakhir. Berdasarkan hasil analisis data primer dan sekunder diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode kerja *work from office* (WFO) memiliki nilai efektifitas dan efisiensi lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode kerja *work from home* (WFH). Berdasarkan hal ini maka kelanjutan penerapan metode kerja WFH pada unit kerja *purchasing* setelah pandemi berakhir perlu dipertimbangkan kembali.

Saran bagi penelitian selanjutnya, mengingat pengumpulan data survei pada penelitian ini menggunakan cara pengisian secara *online* dan hanya berdasarkan 2 (dua) variabel bebas saja, maka penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut melalui pengisian survei yang terkendali dan aktif secara dua arah sehingga responden dapat mengerti betul terhadap pertanyaan yang diajukan. Variabel penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel bebas yang lainnya seperti tingkat kesehatan dan kondisi psikologi karyawan yang bersangkutan.

References

- [1] S. Suranto, "Pengaruh work from home terhadap kinerja pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DPJB Provinsi Papua," *J. Res. Business, Econ. Educ.*, vol. 2, no. 2, pp. 1174–1185, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/774>.
- [2] Y. Shao, Y. Fang, M. Wang, C.-H. Chang, and L. Wang, "Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location," *Journal of Applied Psychology*, vol. 106, no. 6, pp. 825–838, 2021, doi: [10.1037/apl0000929](https://doi.org/10.1037/apl0000929).
- [3] K. Kelvyn, E. E. Wei, C. Khomali, H. Fernando, and V. Hartanto, "Pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan di Batam," *Sains J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, p. 144, Jun. 2021, doi: [10.35448/jmb.v13i2.11282](https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.11282).
- [4] T. Galanti, G. Guidetti, E. Mazzei, S. Zappalà, and F. Toscano, "Work from home during the COVID-19 outbreak," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 63, no. 7, pp. e426–e432, Jul. 2021, doi: [10.1097/JOM.0000000000002236](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236).
- [5] L. Lestary and H. Chaniago, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2017, doi: [10.35313/jrbi.v3i2.937](https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937).
- [6] A. Timsal and M. Awais, "Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world," *Hum. Resour. Manag. Int. Dig.*, vol. 24, no. 7, pp. 12–15, 2016, doi: [10.1108/HRMID-03-2016-0027](https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027).
- [7] K. Farrell, "Working from home: A double edged sword Working from home: A double edged sword," 2017, Accessed: Apr. 03, 2022. [Online]. Available: <https://arrow.tudublin.ie/tfschcafccon>.
- [8] D. Mustajab *et al.*, "Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity," *TIJAB (The Int. J. Appl. Business)*, vol. 4, no. 1, pp. 13–21, Apr. 2020, doi: [10.20473/TIJAB.V4.I1.2020.13-21](https://doi.org/10.20473/TIJAB.V4.I1.2020.13-21).
- [9] N. Krasulja, M. Vasiljevic-Blagojevic, and I. Radojevic, "Working from home as alternative for acheiving work-life balance," *Ekonomika*, vol. 61, no. 2, pp. 131–142, 2015, doi: [10.5937/EKONOMIKA1502131K](https://doi.org/10.5937/EKONOMIKA1502131K).
- [10] W. Liana, "Usaha meningkatkan efisiensi sumber daya manusia pada kinerja karyawan PT Indosat Tbk Palembang," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, vol. 10, no. 2, pp. 124–129, Dec. 2019, doi: [10.36982/jiegm.v10i2.851](https://doi.org/10.36982/jiegm.v10i2.851).
- [11] J. Holbert, R. Madhakomala, S. Saparuddin, and E. Timotius, "The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Indonesia," *Management Science Letters*, vol. 11, no. 4, pp. 1393–1398, 2021, doi: [10.5267/j.msl.2020.10.035](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.035).
- [12] E. Sofiana, T. Wahyuarini, and S. Noviena, "Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak," *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 1–15, May 2020, doi: [10.35314/inovbiz.v8i1.1128](https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128).
- [13] M. A. Prayogi, M. Koto, and M. Arif, "Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp. 39–51, Apr. 2019, doi: [10.30596/jimb.v20i1.2987](https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987).
- [14] A. Prasetyo, "Perancangan sistem informasi electronic supply chain management pada logistik farmasi berbasis web," *MULTITEK INDONESIA*, vol. 6, no. 2, pp. 123–128, May 2016, doi: [10.24269/mtkind.v6i2.124](https://doi.org/10.24269/mtkind.v6i2.124).
- [15] E. Nugroho, "Pelaksanaan pengawasan prosedur purchase order (PO) pada PT Showa Indonesia di Bekasi," *J. LENTERA BISNIS*, vol. 5, no. 2, p. 34, May 2017, doi: [10.34127/jrlab.v5i2.34](https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.34).
- [16] A. A. G. S. Utama and A. E. Prabiyanto, "E-procurement system pengadaan barang dan jasa pada PT. Trakindo Utama Surabaya," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, vol. 4, no. 1, May 2019, doi: [10.31093/jraba.v4i1.144](https://doi.org/10.31093/jraba.v4i1.144).
- [17] G. Rahayu, "Correlation between technological readiness and business sophistication in global competitiveness," *J. Ind. Eng. Halal Ind.*, vol. 1, no. December 2020, pp. 110–120, 2020, [Online]. Available: <http://202.0.92.5/saintek/IIEHIS/article/view/2241>.
- [18] J. Pasaribu and M. I. Anshori, "Penerapan work from home terhadap produktivitas kerja (Studi karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)," *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 4, no. 3, pp. 409–423, Jun. 2021, doi: [10.31842/jurnalnobis.v4i3.193](https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v4i3.193).
- [19] A. A. D. P. Diputra and I. B. K. Surya, "Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 2, p. 1026, 2018, doi: [10.24843/ejmunud.2019.v08i02.p16](https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08i02.p16).
- [20] H.-Y. Hsu and S.-K. Wang, "Integrating Technology: Using Google Forms to Collect and Analyze Data," *Sci. Scope*, vol. 040, no. 08, 2017, doi: [10.2505/4/ss17_040_08_64](https://doi.org/10.2505/4/ss17_040_08_64).
- [21] T. Wijaya, "Peningkatan kemampuan pengolahan data melalui pelatihan statistik dan aplikasi program SPSS bagi guru-guru SMA di DIY," *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 3, no. 1, pp. 31–35, Feb. 2020, doi: [10.35914/tomaega.v3i1.293](https://doi.org/10.35914/tomaega.v3i1.293).
- [22] M. Muchlis, A. Christian, and M. P. Sari, "Kuesioner online sebagai media feedback terhadap pelayanan akademik pada STMIK Prabumulih," *Jurnal Eksplora Informatika*, vol. 8, no. 2, pp. 149–157, Mar. 2019, doi: [10.30864/eksplora.v8i2.215](https://doi.org/10.30864/eksplora.v8i2.215).
- [23] T. N. Padilah and R. I. Adam, "Analisis regresi linier berganda dalam estimasi produktivitas tanaman padi di Kabupaten

- Karawang," *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*, vol. 5, no. 2, pp. 117–128, Dec. 2019, doi: [10.24853/fbc.5.2.117-128](https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128).
- [24] A. Nurwulandari and M. Darwin, "Heywood case data statistik: Menggunakan teknik respesifikasi model," *NUCLEUS*, vol. 1, no. 2, pp. 74–84, Nov. 2020, doi: [10.37010/nuc.v1i2.173](https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.173).
- [25] U. F. Kurniawati et al., "Pengolahan data berbasis sistem informasi geografis (sig) untuk kebutuhan penyusunan profil di Kecamatan Sukolilo," *SEWAGATI*, vol. 4, no. 3, pp. 190–196, Dec. 2020, doi: [10.12962/j26139960.v4i3.8048](https://doi.org/10.12962/j26139960.v4i3.8048).
- [26] L. Roza, N. Aulia, and Z. Zulherman, "Analisa pemanfaatan e-learning menggunakan data statistik pengguna aplikasi startup pendidikan selama wabah pandemi Covid-19," *Jurnal Pendidikan Sains Indonesia*, vol. 9, no. 3, pp. 407–420, Jul. 2021, doi: [10.24815/jpsi.v9i3.19731](https://doi.org/10.24815/jpsi.v9i3.19731).