



Mapping employee readiness to return to work in the office after the pandemic in Indonesia

Hotpascaman Simbolon ^{*1}, Artiwinata Ginting ², Johansen Sipayung ³, Christofel Martua Aritonang ⁴ & Sarah Novita Napitupulu ⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas HKBP Nommensen Medan 20234, Indonesia

*Corresponding Author: hotpascaman@uhn.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 January 2024

Revised 14 March 2024

Accepted 23 April 2024

Available online 30 May 2024

E-ISSN: 1858-0327

P-ISSN: 2549-2136

How to cite:

Simbolon, H., Ginting, A., Sipayung, J., Aritonang, C. M., & Napitupulu, S. N. (2024). Mapping employee readiness to return to work in the office after the pandemic in Indonesia. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 19(1), 25–31.

ABSTRACT

This research aims to see a picture of various industries and generations of workers responding to job changes with return-to-work activities in organizations (WFO). The method used in this research uses quantitative research using surveys (chairmanship). Sample data collection used a purposive sampling method, online, Google Forms, and offline, using a Likert scale. The research results involved a total of 121 respondents, with 43 male respondents and 73 female respondents, and those who did not provide information were 5 (five) people, where almost all of the respondents were from various regions or various company fields. Those mapped in this study are in the high category. It was found that management support aspects were not correlated with the control data on length of work and worker age.

Keywords: readiness to work offline, readiness, workers, employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dari berbagai industri dan generasi pekerja dalam menyikapi perubahan pekerjaan dengan aktifitas kembali bekerja di organisasi (WFO). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menggunakan survei (kursioner). Pengambilan data sampel menggunakan metode purposive sampling baik secara online google form dan offline dengan skala likert. Hasil penelitian melibatkan total responden sebanyak 121 orang dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 73 orang, dan yang tidak memberikan keterangan ada sebanyak 5 (lima) orang, dimana hampir seluruh responden baik dari berbagai daerah ataupun berbagai bidang perusahaan yang dipetakan dalam studi ini masuk pada kategori tinggi. Ditemukan aspek management support yang tidak berkorelasi pada data kontrol lama bekerja dan usia pekerja.

Kata kunci : kesiapan untuk bekerja offline, readiness, pekerja, karyawan



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

<http://doi.org/10.32734/psikologia.v19i1.15474>

1. Pendahuluan

Awal Tahun pada 1 Januari 2023, merupakan momen secara nasional, dimana pemerintah Indonesia diberikan pilihan untuk kembali melepas beberapa restriksi (larangan) sebagaimana pemakaian masker. Hal ini diungkapkan oleh Presiden Indonesia sendiri dalam pidatonya pada awal Tahun 2023. Wacana ini sesungguhnya sudah di rencanakan dengan implementasi beberapa kebijakan sejak pidato sang presiden pada 18 Mei 2022. (CNN, 2022). Kebijakan tersebut tidak hanya berdampak pada aktivitas masyarakat umum, namun juga masyarakat dengan aktivitas pekerjaan.

Selama dua (2) tahun lebih aktivitas pekerja berubah dari awalnya bekerja secara tatap muka / bauran / luar jaringan menjadi kegiatan dengan melibatkan aktivitas daring (online). Pada awal pandemi COVID-19, bekerja dari rumah atau yang dikenal sebagai WFH oleh Kaushik & Guleria, (2020) merupakan tantangan yang besar bagi banyak pekerja. Meskipun demikian seiring berjalannya waktu, banyak perusahaan dan karyawan

berhasil menemukan cara untuk mengatasi kesulitan tersebut. Perusahaan-perusahaan kini mulai berpaling dengan memanfaatkan teknologi dan meningkatkan sarana dan prasarana kerja yang mendukung karyawan untuk dapat bekerja dari rumah dengan lebih efektif.

Selain itu, sistem kerja juga dikembangkan untuk mendukung komunikasi, koordinasi, delegasi tugas, serta monitoring dan umpan balik dalam kondisi WFH. Semua upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan dapat tetap produktif dan terhubung dengan rekan kerja meskipun jarak fisik terpisah (International Labour Organization, 2020). Selain perusahaan, karyawan juga berkontribusi pada kesuksesan sistem WFH. Mereka mengembangkan keterampilan baru dalam hal pengelolaan waktu, disiplin, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri. Karyawan juga belajar untuk mengatur lingkungan kerja di rumah agar dapat bekerja secara efektif. Perlahan-lahan, tantangan awal beradaptasi dengan sistem WFH berhasil diatasi, dan karyawan dapat melanjutkan pekerjaannya dengan baik. Sistem WFH pada awal pandemi COVID-19 merupakan tantangan besar bagi perusahaan dan karyawan. Namun, dengan berbagai upaya yang dilakukan, kesulitan tersebut dapat diatasi. Perusahaan dan karyawan sama-sama berkontribusi dalam mengembangkan sistem kerja yang mendukung kondisi WFH, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam situasi ini. Walaupun masih ada tantangan, dengan kerja sama yang baik, semua bisa diatasi. ((Kartika, Jayawinangun & Indrawan, 2021).

Terdapat beberapa studi terkait WFH yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini. Diantaranya adalah penelitian dari penelitian Mustomi et al. (2021), yang mengungkapkan bahwa metode kerja dari rumah (WFH) tidak mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mulai menunjukkan persepsi positif terhadap metode kerja baik menggunakan aplikasi secara daring yang dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas-tugas kerja, selain mereka lebih terlindungi dari virus dan tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan menuju kantor. Penelitian terkait WFH juga dilakukan oleh Susanti et al (2021), dengan mengambil tema produktivitas kerja di rumah pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di masa pandemi. Penelitian mereka membuktikan tidak terdapat perbedaan signifikan produktivitas baik saat bekerja selama di WFH maupun di WFO. Sejalan dengan itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Malayuja, Sahputra, dan Alfirah (2022), ditemukan bahwa sistem kerja dari rumah (WFH) dan fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setelah perusahaan dan karyawan beradaptasi dengan kondisi normal baru, kinerja karyawan semakin meningkat dan lebih baik.

Namun demikian, beberapa survey independent yang dilakukan oleh perusahaan startup seperti pengungkapan jurnalis Vika Azkiya Dihni dalam katadata.co.id pada survey tahun 2022, terdapat sebanyak 44% responden lebih memilih WFO pascapandemi. Responden yang memilih WFO paling banyak berasal dari generasi X dan responden yang bekerja di BUMN serta perusahaan swasta nasional. responden yang memilih WFO, mayoritas dari mereka beralasan karena kerja di kantor lebih efektif ketimbang model kerja lainnya dan beranggapan bahwa WFO memudahkan komunikasi dan koordinasi. Sementara, survei juga mencatat ada sebanyak 21% responden ingin melakukan pekerjaan secara kombinasi atau hybrid. Sebanyak 19% responden memilih bekerja dimana saja atau WFA, dan ada 15% responden yang memilih bekerja di rumah atau WFH. Laporan serupa juga diungkapkan oleh Cohive pada pengambilan sampel data dari November 2021 hingga januari 2022 di Indonesia, bahwa Hasil dari survei yang dilakukan pada 1300 orang dengan latarbelakang industri yang berbeda termasuk startup, non teknologi serta posisi staff memberikan hasil bahwa sebanyak 77% yang memilih kembali bekerja dari kantor jika kondisi sudah kembali normal.

Meski begitu, mereka berharap setidaknya ada 1 hari dalam seminggu, tempat mereka bisa bekerja dari rumah (WFH atau work from home). Sebagaimana survey yang dilakukan sebelumnya dan banyaknya potensi perubahan perilaku bekerja setelah melewati masa pandemic, perubahan juga berpotensi pada saat Indonesia akan menerapkan *post pandemic* dengan menerapkan kebijakan bertahap yang dimulai dengan pelepasan masker di ruang terbuka, hingga penggunaan masker yang tidak dijadikan sebagai kewajiban per januari 2023 ini secara nasional.

Berbagai perubahan kebijakan bertahap ini juga secara pasti mempengaruhi perusahaan dalam menerapkan berbagai kebijakan yang akan mengundang kembali pekerja untuk bekerja di ruang tatap muka ataupun kantor. Sebagaimana dalam artikel safitri dalam tempo (2022) mengungkapkan bahwa terdapat berbagai reaksi terhadap kembalinya bekerja secara tatap muka dengan memperhatikan ruang kantor, komunikasi yang fleksibel dengan kordinasi yang lebih efektif. Meskipun demikian masih banyak keraguan dalam mempersiapkan diri untuk kembali bekerja secara WFO. Fenomena yang telah disebutkan sebelumnya berkaitan erat dengan perubahan, dan para ahli dalam bidang manajemen perubahan menekankan pentingnya kesiapan dalam menghadapi perubahan (readiness for change) agar perubahan tersebut dapat berhasil diimplementasikan dalam organisasi melalui berbagai strategi dan rekomendasi (Cummings & Worley, 2015). Menurut Holt et al (2007) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi seorang karyawan akan memiliki

kesiapan dalam menghadapi perubahan yaitu isi perubahan itu (change content), proses pelaksanaan perubahan (change process), dan kondisi lingkungan (organizational context). Secara ilmiah ketiga faktor ini merujuk pada faktor eksternal dan berada pada kebijakan dan pelaksanaannya. Kesiapan menghadapi perubahan ini sendiri oleh Holt (2007) mendefinisikan sebagai sebuah perilaku yang komprehensif yang dipengaruhi oleh proses, konteks, dan individu yang secara kolektif merefleksikan individu tersebut berdasarkan aspek kognitif dan emosional tentang bagaimana menerima, menghadapi, atau beradaptasi terhadap perubahan tertentu.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Margono (2000) Mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses Identifikasi data variabel penelitian data berupa angka-angka sebagai sarana untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin kita ketahui. Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menjelaskan tentang identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek termasuk populasi, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan / Pekerja aktif, mengalami periode perubahan tuntutan metode WFH ke WFO. Adapun kriteria populasi penelitian ini adalah

1. Status Pekerja saat diberikan kuesioner
2. Pernah mengalami perubahan bekerja secara *online* dan *offline*
3. Semua tipe perusahaan/institusi

Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memperhatikan kriteria populasi serta memanfaatkan pengambilan data secara *offline* dan *online*.

3. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian ini dimana hasil kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat 82% responden memiliki kesiapan bekerja secara tatap muka hal ini menunjukkan kategori sangat tinggi. Dan 16,5% responden memiliki kesiapan bekerja secara tatap muka hal ini menunjukkan kategori sedang dan dengan nilai 0.8% responden memiliki kesiapan bekerja secara tatap muka dengan kategori sedang.

Pada hasil ditemukan bahwa secara utuh variabel kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor ini, menunjukkan adanya kesungguhan untuk memulai bekerja secara tatap muka bahkan di seluruh bentuk perusahaan yang telah terdata dalam penelitian ini. Untuk memperkuat argumentasi ini pada level tertentu, peneliti menguraikan beberapa aspek yang menjadi dimensi pembentuk variabel. Variabel ini disusun berdasarkan aspek teori Holt et al (2007), yaitu : *Appropriateness*, *Change Efficacy*, *Management Support* dan *Personal Benefit*.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Aspek *Appropriateness* yaitu (Dalam hal ini pekerja (karyawan) yang merespon situasi kebijakan yang ditetapkan oleh individu dalam bekerja yaitu untuk bekerja secara tatap muka (luring), Aspek *Change Efficacy* (dalam hal ini sikap pekerja untuk menyanggupi keikutsertaan pada perubahan perilaku kerja kembali ke kantor), dan aspek *personal benefit* (dalam hal ini sikap pekerja dalam menimbang keuntungan personal yang didapatkan pada saat menghadapi perubahan pekerjaan menjadi tatap muka / luring / kembali ke kantor), didapati memiliki hubungan yang berkorelasi positif dengan lama bekerja pada responden, yaitu sebesar .173 pada aspek *Appropriateness*, .237 pada aspek *Change efficacy* dan .281 *Personal benefit* dan ke tiga aspek ini memiliki hubungan yang bersifat signifikan, dengan prinsip bahwa 3 aspek ini mendukung kesiapan untuk perubahan menuju bekerja di kantor.

Hasil studi ini juga menemukan bahwa terdapat 1 (satu) aspek dari variabel yang diteliti tidak memiliki korelasi positif, yaitu aspek *Management Support*. Aspek ini berbicara bagaimana persepsi pekerja pada akhirnya memperkirakan kesanggupan dari organisasi untuk memberikan berbagai dukungan baik berupa fasilitas, aturan yang disederhanakan dalam menghadapi perubahan bekerja kembali ke kantor, ditemukan bahwa manajemen support berkorelasi negatif dengan perolehan nilai sebesar .0045, dan hal ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki persepsi yang kecil pada bentuk dukungan yang akan diterima dalam menerapkan pekerjaan di kantor. Perlu diketahui bahwa studi ini tidak mengeksplor lebih jauh bentuk dukungan namun diketahui dari penelitian Astivian dan Pusparini (2020) , bahwa persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh seorang pekerja akan memiliki dampak lebih konsisten untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah dalam bekerja, atau dalam hal ini akan memberikan rasa ketenangan dari pekerja akan lebih terjamin.

Melihat penyebaran data variabel kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor setelah pandemi di Indonesia, didapati bahwa baik laki - laki dan perempuan memiliki tidak ada perbedaan signifikan , namun dari segi mean, dipastikan laki - laki memiliki persepsi kesiapan yang lebih tinggi dari pada perempuan dengan melihat bahwa hasil ini memiliki kesamaan dalam konsep untuk berubah pada penelitian Deprez dkk (2012), pada setting kemauan untuk tetap setiap dan mau bekerja pada saat situasi berubah. Meskipun data dalam

penelitian ini tidak menunjukkan komitmen, namun tendensi untuk tetap bekerja melalui kecenderungan dalam menghadapi perubahan kembali bekerja disigapi dengan skor dengan kategori rerata tinggi pada penelitian ini.

Tabel 1: Sebaran daerah populasi

Provinsi	Jumlah	Persentase
Jawa Barat	3	2.5
Jawa Tengah	7	5.8
Maluku	1	0.8
Papua	3	2.5
Riau	1	0.8
Seluruh Indonesia	4	3.3
Selawesi Utara	1	0.8
Sumatera Selatan	1	0.8
Sumatera Utara	99	81.8
Tidak Menjawab	1	0.8
Total	121	100%

Dari total 121 reponden dimana provinsi reponden bekerja di Jawa Barat sebanyak 3 orang (2,5%), di Jawa Tengah sebanyak 7 orang (5,8%), di provinsi Maluku sebanyak 1 orang (0,8%), di Papua sebanyak 3 orang (2,5%), di Riau sebanyak 1 orang (0,8%), Seluruh indonesia sebanyak 4 orang (3,3%), di Sulawesi Utara sebanyak 1 orang (0,8%), di sumatera selatan sebanyak 1 orang (0,8%), di Sumatera Utara sebanyak 99 orang (81,8%), dan yang tidak menjawab 1 orang (0,8%). Jumlah responden terbanyak yang mengisi kusioner sebanyak 99 orang (81,8) dari Sumatera Utara.

Tabel 2 : Sebaran bidang organisasi

Bidang Perusahaan	Jumlah	Persentase
Energi	1	0.8
Jasa	10	8.3
Kesehatan	2	1.7
Keuangan	3	2.5
Konstruksi	1	0.8
Manufaktur	7	5.8
Media&Hiburan	2	1.7
Pendidikan	86	71.1
Perdagangan	4	3.3
Pertanian	3	2.5
Teknologi Informasi	2	1.7
Total	121	100%

Dari tabel diatas bidang perusahaan merupakan bidang tempat perusahaan responden bekerja, dimana di bidang energi sebanyak 1 orang (0,8%), di jasa sebanyak 10 orang (8,3%), di bidang kesehatan sebanyak 2 orang (1,7%), di bidang keuangan sebanyak 3 orang (2,5%), dibidang konstruksi sebanyak 1 orang (0,8%), di bidang manufaktur sebanyak 7 orang (5,8%), di bidang media dan hiburan sebanyak 2 orang (1,7%), dibidang pendidikan sebanyak 86 orang (71,1%), dibidang perdagangan sebanyak 4 orang (3,3%), dibidang pertanian sebanyak 3 orang (2,5%), di bagian teknologi informasi sebanyak 2 orang (1,7%). Dari jumlah responden yang mengisi sebanyak 121 orang dimana dibidang pendidikan merupakan tempat terbanyak bidang responden bekerja dengan jumlah 86 orang (71,1%).

Tabel 3 : Data hipotetik dan data empirik

Data Hipotetik				Data Empirik			
Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
33	165	82,5	22,5	78	161	125	13,3

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa terdapat perbedaan nilai rerata hasil empiris dan hipotetik, dimana hasil empiris memiliki nilai yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan penyebaran data secara realita menunjukkan baik nilai rerata maupun nilai median untuk variabel kesiapan menghadapi perubahan akan menghasilkan nilai kategorisasi yang cenderung tinggi.

Sebagaimana dalam pemetaan satu variabel penelitian, kategorisasi membutuhkan perbandingan hasil empiris lapangan yang dibandingkan dengan kategorisasi hipotetik, berikut adalah sebarannya :

Tabel 4 : Analisis deskriptif kategorisasi variabel

Kategori	Kriteria	Nilai Kriteria	Jumlah	Frekuensi
Sangat Rendah	$X < \text{miu} - 1,5 \text{ SD}$	$X < 49,5$	0	0
Rendah	$\text{miu} - 0,5 \text{ SD} < X < \text{miu} - 1,5 \text{ SD}$	$49,5 < x < 71,5$	0	0
Sedang	$\text{miu} - 0,5 \text{ SD} < X < \text{miu} + 0,5 \text{ SD}$	$71,5 < X < 93,5$	1	0.8
Tinggi	$\text{miu} + 0,5 \text{ SD} < X < \text{miu} + 1,5 \text{ SD}$	$93,5 < X < 115,5$	20	16.5
Sangat Tinggi	$X > \text{miu} + 1,5 \text{ SD}$	$X > 115,5$	100	82.7
Total			121	100

Tabel 5 : Analisis deskriptif kategorisasi variabel kesiapan menghadapi perubahan dengan variabel demografi jenis kelamin

Jenis Kelamin	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Laki-laki	Tinggi	5	11.7
	Sangat tinggi	38	88.3
	Total	43	100%
Perempuan	Sedang	1	1.4
	Tinggi	14	19.2
	Sangat tinggi	58	79.4
	Total	73	100%
Tidak Menjawab	Tinggi	1	20
	Sangat Tinggi	4	80
Total		5	100%
Total Responden		121	100%

Tabel 6 : Analisis deskriptif kategorisasi dengan beberapa variabel sebelumnya

Aspek	r Lama Bekerja	r Usia	Laki-Laki Mean	Perempuan Mean
kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor	.220*	.266*	126.09**	125.26**
<i>Appropriateness</i>	0.173*	0.186*		
<i>Change Efficacy</i>	0.237*	0.233*		
<i>Management Support</i>	-.0.045**	-0.024**		
<i>Personal Benefit</i>	0.281*	0.347*		

* Signifikan < 0.05

** Signifikan > 0.05

4. Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat penelitian ini untuk melihat memetakan kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor setelah pandemi di Indonesia. Pada pelaksanaan pengambilan data penelitian didapatkan total responden sebanyak 121 orang dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 73 orang, dan yang tidak memberikan keterangan ada sebanyak 5 (lima) orang.

Pada hasil dengan perbandingan mean empirik dan mean hipotetik, ditemukan bahwa nilai empirik memiliki nilai median dan nilai mean yang lebih tinggi dari hipotetik. Hal ini memiliki pengertian bahwa kesiapan karyawan baik sebagai pekerja, staff dan dosen memiliki kesiapan untuk mulai bekerja secara luring (tatap muka) setelah pandemi. Hal ini sejalan dengan survey cohive (2022) dari 1300 orang bahwa pekerja di Indonesia menginginkan bekerja secara offline.

Pada hasil ditemukan bahwa secara utuh variabel kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor ini, menunjukkan adanya kesungguhan untuk memulai bekerja secara tatap muka bahkan di seluruh bentuk perusahaan yang telah terdata dalam penelitian ini. Untuk memperkuat argumentasi ini pada level tertentu, peneliti menguraikan beberapa aspek yang menjadi dimensi pembentuk variabel. Variabel ini disusun berdasarkan aspek teori Holt et al (2007), yaitu : *Appropriateness*, *Change Efficacy*, *Management Support* dan *Personal Benefit*.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Aspek *Appropriateness* yaitu (dalam hal ini pekerja (karyawan) yang merespon situasi kebijakan yang ditetapkan oleh individu dalam bekerja yaitu untuk bekerja secara tatap muka (luring), Aspek *Change Efficacy* (dalam hal ini sikap pekerja untuk menyanggupi keikutsertaan pada perubahan perilaku kerja kembali ke kantor), dan aspek *personal benefit* (dalam hal ini sikap pekerja dalam menimbang keuntungan personal yang didapatkan pada saat menghadapi perubahan pekerjaan menjadi tatap muka / luring / kembali ke kantor), didapati memiliki hubungan yang berkorelasi positif dengan lama bekerja pada responden, yaitu sebesar .173 pada aspek *Appropriateness*, .237 pada aspek *Change efficacy* dan .281 *Personal benefit* dan ke tiga aspek ini memiliki hubungan yang bersifat signifikan, dengan prinsip bahwa 3 aspek ini mendukung kesiapan untuk perubahan menuju bekerja di kantor.

Hasil studi ini juga menemukan bahwa terdapat 1 (satu) aspek dari variabel yang diteliti tidak memiliki korelasi positif, yaitu aspek *Management Support*. Aspek ini berbicara bagaimana persepsi pekerja pada akhirnya memperkirakan kesanggupan dari organisasi untuk memberikan berbagai dukungan baik berupa fasilitas, aturan yang disederhanakan dalam menghadapi perubahan bekerja kembali ke kantor, ditemukan bahwa *management support* berkorelasi negatif dengan perolehan nilai sebesar .0045, dan hal ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki persepsi yang kecil pada bentuk dukungan yang akan diterima dalam menerapkan pekerjaan di kantor. Perlu diketahui bahwa studi ini tidak mengeksplor lebih jauh bentuk dukungan namun diketahui dari penelitian Astivian dan Pusparini (2020), bahwa persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh seorang pekerja akan memiliki dampak lebih konsisten untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah dalam bekerja, atau dalam hal ini akan memberikan rasa ketenangan dari pekerja akan lebih terjamin.

Melihat penyebaran data variabel kesiapan karyawan untuk kembali bekerja di kantor setelah pandemi di Indonesia, didapati bahwa baik laki-laki dan perempuan memiliki tidak ada perbedaan signifikan, namun dari segi mean, dipastikan laki-laki memiliki persepsi kesiapan yang lebih tinggi dari perempuan dengan melihat bahwa hasil ini memiliki kesamaan dalam konsep untuk berubah pada penelitian Deprez dkk (2012), pada setting kemauan untuk tetap setiap dan mau bekerja pada saat situasi berubah. Meskipun data dalam penelitian ini tidak menunjukkan komitmen, namun tendensi untuk tetap bekerja melalui kecenderungan dalam menghadapi perubahan kembali bekerja disigapi dengan skor dengan kategori rerata tinggi pada penelitian ini.

Referensi

- Astivian, D., & Pusparini, E. S. (2020). The effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on readiness for change. The Mediating Role of Psychological Capital (May 23, 2020).
- Cnn.com 2022. Analisis work from home terhadap motivasi kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19". Diakses pada juni 2023 <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220518132325-20798044/jokowi-izinkan-lepas-masker-optimisme-pandemi-selesaiawal2023/2>
- Deprez, J., Van den Broeck, H., Cools, E., & Bouckennooghe, D. A. V. E. (2012). Gender differences in commitment to change: Impacted by gender or by being part of a minority group?
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2019). The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86-100.

- International Labour Organization. (2020). An Employers' Guide on Working From Home in Response To The Outbreak of COVID-19. International Labour Office.
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in the workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 9–18. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-15-02>
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Indrawan, R. D. (2021). Efektifitas program work from home (WFH) berbasis outcome masa pandemi COVID-19. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 7(3). 338-356
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 131-144.
- Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh work from home dan fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32-37
- Rakhmayanti, I. (2023). Survei: Karyawan Pilih WFO asal ga ngantor tiap hari. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230207134452-37-411761/survei-karyawan-pilih-wfo-asal-ga-ngantor-tiap-hari>
- Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R. L. (2015). Organization development, transformation, and change. *Practicing organization development: Leading transformation and change*, 9-25.
- Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021). Produktivitas kerja saat work from home (WFH) dan work from office (WFO) pada dosen FKM Universitas Mulawarman di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 28-33.
- Safitri, I.K. (2022, 13 Mei). Mau, tak mau, kembali ke kantor. *Tempo Interaktif*. <https://interaktif.tempo.co/proyek/wfo-wfa-pasca-pandemi/>
- Dihni, V.A. (2022, 29 Juli). Survei: Mayoritas pekerja pilih bekerja di kantor pasca pandemi. *Databoks Katadata*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/28/survei-mayoritas-pekerja-pilih-bekerja-di-kantor-pasca-pandemi>