

## PENGARUH PSIKOLOGIS SELAMA WFH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PUSTAKAWAN DI LINGKUNGAN PDDI-LIPI

Rulina Rachmawati dan Yupi Royani

Pusat Data dan Dokumentasi Ilmiah – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psikologis selama WFH terhadap produktivitas pustakawan di lingkungan Pusat Data dan Dokumentasi Ilmiah (PDDI LIPI).

**Metode.** Penelitian diawali dengan menganalisis karakteristik demografi pustakawan, kondisi psikologis pustakawan, dan produktivitas pustakawan selama WFH. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kuesioner menggunakan skala likert. Populasi data adalah seluruh pustakawan PDDI baik yang bekerja di Kawasan Bogor, Cibinong, Jakarta, Serpong dan Bandung. Kuesioner disebarakan melalui *Google Form* kepada 45 orang responden yang dipilih secara *purposive sampling*. Guna mengetahui lebih mendalam respon responden terhadap topik penelitian dan pertanyaan kuesioner, wawancara semi-terstruktur terhadap lima orang responden dari setiap jenjang jabatan pustakawan juga dilakukan. Data hasil kuesioner dianalisis secara statistik-deskriptif, dan korelasi antara efek psikologis selama WFH terhadap produktivitas pustakawan dianalisis menggunakan *software* SPSS dan persamaan regresi linear sederhana.

**Hasil dan Pembahasan.** Hasil penelitian terhadap psikologi pustakawan selama WFH menunjukkan bahwa komunikasi dan interaksi sosial menggunakan media online membantu mengurangi rasa kesepian serta mempermudah koordinasi dalam penyelesaian target kerja. Selama WFH, pustakawan memiliki waktu yang cukup dalam beristirahat sehingga tidak mengalami gangguan terhadap pola tidur ataupun merasa lelah terhadap rutinitas harian. Aktivitas olahraga serta aktivitas lain berkaitan dengan hobi bermanfaat bagi kesehatan mental pustakawan. Berkaitan dengan produktivitas pustakawan LIPI selama WFH, sebagian besar pustakawan merasa termotivasi, nyaman dengan lokasi bekerja yang dimiliki, membuat perencanaan kegiatan yang terstruktur, tidak merasa terganggu selama WFH, serta dapat mencapai target pekerjaan dengan berkualitas. Secara keseluruhan, terdapat pengaruh yang positif antara efek psikologis selama WFH dengan produktivitas pustakawan LIPI, meskipun korelasi antara keduanya lemah. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pustakawan selain kondisi psikologis selama WFH. Agar kondisi psikologis dan produktivitas pustakawan LIPI selama WFH tetap terjaga, kebijakan WFH sebaiknya diikuti dengan komunikasi dan monitor secara regular dari pimpinan kepada bawahan sesuai dengan target kerja pustakawan. Dukungan psikologis seperti kepercayaan dari pimpinan juga sangat diperlukan karena akan sangat mempengaruhi keefektifan bekerja dari jarak jauh serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pustakawan.

**Kata kunci:** *Work from Home (WFH)*, Efek Psikologis, Produktivitas Kerja, Pustakawan, Metode Kuantitatif dan Kualitatif

### ABSTRACT

**Purpose.** This study aims to determine the psychological effects during WFH on librarians' productivity in the Center for Scientific Data and Documentation (PDDI LIPI).

**Method.** The study began by analyzing the demographic characteristics of librarians, librarians' psychological condition, and librarians' productivity during WFH. The study used a quantitative method with questionnaires using a Likert scale. The population data were all PDDI librarians who work in Bogor, Cibinong, Jakarta, Serpong and Bandung. The questionnaires were distributed via *Google Form* to 45 respondents selected by *purposive sampling*. In order to find out more about the respondent's response to the research topic and questionnaire questions, semi-structured interviews with 5 respondents from each level of librarian position were also conducted. Questionnaire data were analyzed in descriptive statistics, and the correlation between psychological effects during WFH on librarians' productivity was analyzed using SPSS software and simple linear regression equation.

**Results and Discussion.** The results of the study on librarians' psychology during WFH suggests that communication and social interaction via online media helps reduce loneliness and facilitate coordination in completing work targets. During WFH, librarians have sufficient time to rest, as a result they do not experience sleep disturbances or feel tired from their daily routine. Sports and hobbies are beneficial for their mental health. Regarding the productivity of LIPI librarians during WFH, most

*librarians are motivated, comfortable with the workplace they have, able to make structured planning activities, do not have trouble during WFH, and able to achieve the quality work targets. Overall, there is a positive influence between the psychological effects during WFH and the productivity of LIPI librarians even though the correlation between the two is weak. This suggests that there are other factors that affect librarians' productivity apart from psychological conditions during WFH. In order to maintain the psychological condition and productivity of LIPI librarians during WFH, the policy should be followed up with regular communication and monitoring from management to subordinates to control the librarians' work targets. Psychological support such as trust from the leaders is necessary as it greatly controls the effectiveness of working remotely and the balance between work and personal life of the librarians.*

**Keywords:** *Work from Home (WFH), Psychological Effects, Work Productivity, Librarian, Quantitative and Qualitative Methods*

## PENDAHULUAN

Pada Desember 2019, wabah infeksi coronavirus 2 (SARS-CoV-2), infeksi saluran pernapasan akut yang parah pertama kali ditemukan di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina (Zu et al., 2020). Virus ini menyebabkan penyakit virus Corona atau COVID-19 dan menyebar secara luas hingga ke seluruh dunia, termasuk Indonesia. Sejak pandemi COVID-19 menyebar secara global, berbagai negara memberlakukan protokol keamanan untuk mengurangi penyebarannya, diantaranya pembatasan jarak fisik (physical distancing) dan pembatasan mobilitas, misalnya melalui lockdown. Di Indonesia, pemerintah telah memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Dalam pelaksanaannya, sekolah dialihkan ke mode pembelajaran online dan beberapa instansi juga memberlakukan kebijakan bekerja yang lebih fleksibel, misalnya bekerja dari rumah (Work from Home atau WFH).

Kebijakan WFH memberikan peluang dan tantangan tersendiri bagi organisasi dan karyawan terutama terkait psikologis atau kesehatan mental. Bagi karyawan yang terbiasa bekerja dengan lingkungan kantor konvensional dan tingkat interaksi yang stabil di kantor, peralihan ke pekerjaan jarak jauh (WFH) selama pandemi COVID 19 dapat menyebabkan syok ringan, seperti penurunan kesehatan mental atau gangguan psikologis seperti rasa terisolasi atau stres (Prasad, Vaidya dan Mangipudi, 2020). Sebaliknya, menurut Staglin (2020), karyawan juga dapat memperoleh manfaat secara profesional dan mental dari bekerja jarak jauh. Misalnya, karyawan pada spektrum autisme atau orang-orang dengan kondisi mental seperti OCD, mendapat manfaat lebih banyak karena tidak adanya gangguan suara keras, tekanan untuk tampil normal di depan rekan kerja, dll. yang berdampak pada produktivitas kerja. Untuk produktif dan mencapai target organisasi, karyawan perlu semangat kerja, motivasi kerja,

dan kenyamanan dalam bekerja (Wartono dan Mochtar 2015).

Salah satu profesi yang mungkin terdampak dari kebijakan WFH adalah pustakawan. Pustakawan dalam tugasnya dituntut untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Di lingkungan LIPI, pustakawan diharapkan untuk tetap produktif dalam melakukan tugasnya memberikan layanan kepada peneliti. Periode WFH yang cukup panjang hingga waktu yang belum ditentukan dimungkinkan berpengaruh terhadap psikologis pustakawan maupun produktivitas mereka. Berdasarkan hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran pengaruh efek psikologis selama WFH terhadap produktivitas pustakawan di lingkungan LIPI. Penelitian ini akan menguraikan karakteristik demografi pustakawan di lingkungan LIPI, kondisi psikologis pustakawan selama WFH, produktivitas pustakawan selama WFH, dan menjelaskan bagaimana pengaruh efek psikologis selama WFH terhadap produktivitas pustakawan. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi penyusun kebijakan di lingkungan LIPI, terkait dengan pengaturan WFH bagi pustakawan terutama dalam mengambil langkah-langkah yang dapat mendukung peningkatan produktivitas pustakawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pandemi COVID-19

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* merupakan virus yang menyerang sistem pernafasan. Virus ini menyebabkan penyakit yang disebut dengan penyakit virus Corona atau *Coronavirus disease 2019 (COVID-19)*. Virus ini dapat menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernafasan hingga infeksi paru-paru yang berat yang dapat menyebabkan kematian. Gejala penyakit yang disebabkan virus ini menyerupai

gejala flu, diantaranya demam, pilek, batuk kering, sakit tenggorokan, dan sakit kepala (COVID19.kemendes.go.id., 2020). Kasus pertama virus ini ditemukan di Wuhan, Tiongkok pada akhir Desember 2019 dan hingga kini menyebar dengan cepat hingga ke penjuru dunia, termasuk Indonesia. Hingga 8 Juli 2020, jumlah kasus terkonfirmasi positif mencapai 68.079 orang dengan jumlah kematian 3.359 orang (COVID19.kemendes.go.id, 2020).

## 2. Work from Home (WFH)

WFH merupakan pola bekerja yang memungkinkan profesional berkerja di luar setting perkantoran konvensional (Prasad, Vaidya dan Mangipudi, 2020). Karyawan tidak perlu bekerja di satu tempat secara terpusat (misalnya gedung kantor, pertokoan, tempat penyimpanan, dan lain-lain) (Bao *et al.* 2020). Selama masa WFH, karyawan dapat melakukan aktivitas dan tugasnya serta mencapai tujuan organisasi dimana saja yang mereka inginkan, misalnya dari rumah. Dengan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, WFH umumnya difasilitasi oleh berbagai perlengkapan seperti jaringan *private virtual, cloud computing*, perangkat lunak untuk pertemuan online, dan lain-lain. Hal ini memungkinkan pekerjaan sehari-hari yang seharusnya dilakukan di kantor dapat terselesaikan dari lokasi-lokasi yang berbeda sesuai domisili karyawan.

## 3. Stres kerja

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, Prasad, Vidya dan Mangipudi (2020) melaporkan bahwa stres karena pekerjaan juga dapat mempengaruhi kesehatan individu karyawan. Karyawan yang mengalami stres dapat berdampak pada menurunnya tingkat kehadiran, berkurangnya motivasi, rendahnya keinginan untuk bekerja, menurunnya produktivitas, kelelahan, tidak adanya minat untuk mempelajari hal baru dan mengembangkan ide-ide baru. Hal ini berdampak pada menurunnya performa karyawan dan berkurangnya minat dalam bekerja.

## 4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Menurut Rahayaan, Tjilen dan Tambajong (2019), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja karyawan dapat dikatakan meningkat jika sumber daya yang digunakan menurun namun hasil yang dicapai tetap atau naik. Produktivitas juga dapat dikatakan naik bila *input* yang diberikan tetap sedangkan *output*-nya meningkat, atau bila *input* dan *output* sama-sama mengalami peningkatan tetapi kenaikan *output* lebih tinggi daripada

kenaikan *input*. Salah satu unsur sumber daya (*input*) yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah karyawan. Safitri dan Gilang (2019) memaparkan beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengukuran produktivitas kerja karyawan, diantaranya:

- a. Kualitas Pekerjaan (*mutu*). Karyawan yang produktif diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara sesuai dengan standar yang dimiliki oleh organisasi.
- b. Kuantitas Pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat mencapai target sesuai dengan rencana organisasi.
- c. Ketepatan Waktu. Karyawan diharapkan memanfaatkan sumber daya waktu dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Semangat Kerja. Semangat kerja menunjukkan perasaan karyawan dalam bekerja yang erat kaitannya dengan kondisi jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.
- e. Disiplin Kerja. Ditandai dengan pimpinan atau karyawan yang melaksanakan tugas dengan tepat waktu, melaksanakan tugas dengan semangat, mematuhi segala peraturan dalam organisasi.

## 5. Penelitian terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres terhadap produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian tersebut membahas pengukuran tingkat stres dan korelasi antara stres dan produktivitas karyawan pada kondisi dan lingkungan kerja normal. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang (2019). Safitri dan Gilang melakukan penelitian untuk mengetahui tingkat stres dan menganalisis bagaimana pengaruh tingkat stres tersebut terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Witel Bekasi. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal serta metode analisis deskriptif dan regresi linier sederhana, Safitri dan Gilang menemukan bahwa tingkat stres karyawan PT. Telkom Witel Bekasi termasuk dalam kategori cukup tinggi dan didominasi oleh faktor lingkungan kerja. Selain itu, penelitian Safitri dan Gilang juga membuktikan hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian serupa dilakukan Rahayaan, Tjilen dan Tambajong (2019) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPS Kabupaten Merauke.

Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik total sampling serta analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 23, Rahayaan, Tlijen dan Tambajong melaporkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut Rahayaan, Tlijen dan Tambajong, beberapa faktor seperti pengendalian diri terhadap stres yang dialami, motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi serta adaptasi kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan, berkontribusi terhadap rendahnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan BPS Kabupaten Merauke. Rendahnya tingkat stres tersebut mendorong adanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Bloom et al. (2015) bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong ataupun menghambat produktivitas karyawan selama WFH, serta mendiskusikan langkah-langkah apa yang dapat diambil oleh perusahaan agar kebijakan WFH dapat dilakukan secara efektif. Menggunakan penelitian acak terkontrol (randomized controlled experiment), Bloom et al. mengkaji kebijakan penugasan WFH karyawan call center yang diterapkan oleh agen perjalanan di Shanghai, Cina. Bloom et al. melaporkan bahwa bekerja dari rumah meningkatkan performa karyawan dikarenakan lebih sedikit waktu istirahat dan cuti sakit, lingkungan kerja yang lebih tenang dan nyaman. Kebijakan WFH meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat gesekan karyawan. Selain dampak positif bagi karyawan dan perusahaan, Bloom et al. juga melaporkan beberapa faktor yang dapat menurunkan performa karyawan selama WFH, diantaranya berkaitan dengan faktor psikologis seperti kurangnya motivasi bekerja, kesepian, gangguan konsentrasi, gangguan dari peralatan komunikasi lain, keluarga ataupun teman.

Berbeda dengan penelitian produktivitas di atas, penelitian Prasad, Vaidya dan Mangipudi (2020) lebih fokus membahas pengaruh stres kerja dan bekerja dari jarak jauh (remote working) terhadap kondisi psikologi karyawan industri teknologi informasi di India selama pandemi COVID-19. Pengaruh dari tujuh faktor independen penyebab stres kerja (antara lain beban kerja, rekan kerja, faktor-faktor psikologis, ambiguitas peran, iklim organisasi, dan kepuasan kerja dan remote working) dikaji terhadap faktor dependen yaitu kondisi psikologis well-being karyawan. Kondisi psikologis well-being ditentukan dengan enam indikator antara lain penguasaan/penerimaan terhadap lingkungan, perkembangan diri yang positif, hubungan yang positif, penerimaan diri, tujuan hidup, dan autonomi. Menggunakan metode survei dengan

kuesioner, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor independen seperti hubungan dengan rekan, ambiguitas peran, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kondisi psikologis well-being karyawan.

Lebih lanjut, berdasarkan beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas dan psikologis karyawan selama WFH adalah teknologi. Karyawan yang bekerja dari rumah atau diluar lingkungan kantor pasti sangat membutuhkan perangkat teknologi dan koneksi internet untuk melaksanakan tugasnya maupun untuk tetap terhubung dengan lingkungan luar (contohnya rekan kerja). Salah satu penelitian yang berkaitan dengan pengaruh teknologi terhadap karyawan selama WFH dilakukan oleh Grant, Wallace dan Spurgeon (2013). Grant, Wallace dan Spurgeon melakukan penelitian untuk mengetahui dampak bekerja dari jarak jauh menggunakan perangkat teknologi (remote e-working) dan hubungannya dengan keseimbangan antara hidup dan bekerja, keefektifan pekerjaan dan well-being karyawan. Grant, Wallace dan Spurgeon melakukan analisis kualitatif melalui interview mendalam terhadap karyawan guna mengetahui faktor-faktor psikologis yang dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja secara remote. Faktor-faktor ini antara lain: akses terhadap teknologi, kemampuan untuk dapat bekerja secara fleksibel, dan kompetensi individu. Selain itu, mereka melaporkan bahwa bekerja dari jarak jauh (umumnya dari rumah) berdampak pada well-being karyawan. Dalam hal ini, bekerja secara remote membawa dampak negatif bagi karyawan disebabkan berkerja terlalu lama dan banyak (over-working) serta kurangnya waktu istirahat.

## METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan studi pustaka dengan pengumpulan data yang dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif.

### 1. Pengumpulan data kuantitatif

Data kuantitatif diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pustakawan Pusat Data dan Dokumentasi Ilmiah (PDDI) LIPI yang bekerja di Kawasan Bogor, Cibinong, Jakarta, Serpong dan Bandung. Sejumlah 45 orang responden pustakawan pada jenjang jabatan pustakawan terampil dan ahli (pertama, muda, madya dan utama) dipilih secara *purposive sampling*. Pertanyaan kuesioner terbagi dalam lima bagian utama: (1) profil responden, (2) komunikasi dan komunikasi

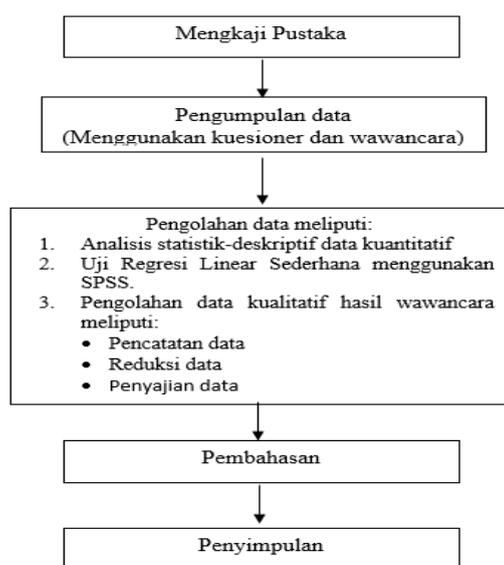
selama WFH, (3) rutinitas selama WFH, (4) kondisi keluarga dan lingkungan tempat tinggal, dan (5) produktivitas selama WFH. Kuesioner dibuat dalam bentuk *Google Form* dan disebarluaskan secara online baik melalui Whatsapp grup pustakawan maupun dikirimkan ke alamat email masing-masing pustakawan. Pengumpulan respon kuesioner dilakukan selama lima hari sejak 3-7 Juli 2020.

### 2. Pengumpulan data kualitatif

Guna mengetahui lebih mendalam respon responden terhadap topik penelitian dan pertanyaan kuesioner, wawancara secara semi-terstruktur dilakukan terhadap lima orang responden yang masing-masing mewakili jenjang jabatan pustakawan (Responden 1: pustakawan keterampilan; Responden 2: pustakawan ahli pertama; Responden 3: pustakawan ahli muda; Responden 4: pustakawan ahli madya; dan Responden 5: pustakawan ahli utama). Wawancara dilakukan secara langsung dan melalui sambungan telepon. Responden yang dipilih adalah yang bertugas di PDDI pusat serta berdomisili di wilayah Jakarta.

### 3. Pengolahan data dan analisis

Data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner diolah secara statistik deskriptif menggunakan Ms. Excel kedalam bentuk tabel. Data kualitatif hasil dari wawancara diinterpretasikan sesuai dengan tujuan dan permasalahan penelitian. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh efek psikologis WFH terhadap produktivitas pustakawan data kuantitatif diolah menggunakan uji regresi linear sederhana dengan software SPSS 23, dimana variabel X adalah efek psikologis dan variabel Y adalah produktivitas.



Gambar 1. Tahapan penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Demografi Pustakawan

Tabel 1 menunjukkan gambaran demografi pustakawan LIPI yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Dari tabel terlihat bahwa komposisi antara pustakawan pria dan wanita hampir seimbang, dimana jumlah pustakawan wanita sedikit lebih banyak dari pustakawan pria. Jumlah pustakawan perempuan yang lebih banyak mungkin disebabkan karena bidang pelayanan lebih disukai oleh wanita. Berdasarkan usia ternyata pustakawan LIPI sebagian besar berada pada rentang usia 50-64 tahun. Hal ini dapat disebabkan karena penerimaan pegawai pernah mengalami moratorium, yaitu tidak adanya penerimaan pegawai selama 5 tahun dari tahun 2015 sehingga usia pustakawan di bawah usia tersebut menjadi sedikit (Pratama, 2020). Selanjutnya, sarjana S1 menempati urutan tertinggi di LIPI, hal ini juga karena kebijakan pemerintah yang sebelumnya hanya menerima formasi pustakawan di tingkat sarjana S1. Berdasarkan masa kerja pustakawan, pustakawan yang bekerja dalam rentang waktu 0-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 26-30 tahun dan lebih dari 30 tahun terlihat hampir seimbang jumlahnya. Hal ini menunjukkan mulai banyaknya karyawan-karyawan baru yang diterima kembali dan juga banyak karyawan yang memulai masa pensiun. Jabatan fungsional di lingkungan LIPI didominasi oleh jabatan pustakawan ahli muda.

Tabel 1. Karakteristik demografi pustakawan LIPI

Kategori	Keterangan (%)	
Jenis kelamin	Perempuan	59
	Laki-laki	41
Usia	17-24 th	0
	25-34 th	22.73
	35-49 th	31.82
	50-64 th	45.45
Pendidikan	S1	56.82
	S2	34.09
	S3	0
	SMA	9.09
Masa kerja	0-5 th	20.45
	6-10 th	15.91
	11-15 th	18.18
	16-20 th	6.82
	21-25 th	4.55
	26-30 th	18.18
>30 th	15.91	
Jabatan pustakawan	Keterampilan	15.91
	Ahli pertama	20.45
	Ahli muda	40.91
	Ahli madya	18.18
Ahli utama	4.55	

### 2. Psikologi pustakawan selama WFH

Psikologi pustakawan selama WFH diketahui melalui beberapa indikator antara

lainkomunikasi dan Interaksi, rutinitas, dan kondisi keluarga dan lingkungan (Tabel 2).

#### a) Efek Psikologis Dimensi Komunikasi dan Interaksi

Komunikasi dan interaksi sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi psikologis pustakawan selama WFH. Dengan bekerja dari rumah, tentunya pustakawan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan berinteraksi dengan anggota keluarga. Namun demikian, dengan kemajuan teknologi, pustakawan juga berpeluang mempertahankan komunikasi dan interaksi dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa pustakawan LIPI mayoritas menunjukkan respon positif terhadap perlunya komunikasi dan interaksi sosial selama WFH (Tabel 2). Kelima responden wawancara juga mengungkapkan komunikasi terutama melalui *Whatsapp* grup sangat diperlukan karena menghindarkan mereka dari kesepian dan memudahkan koordinasi pekerjaan dengan atasan dan rekan sehingga target pekerjaan dapat tetap tercapai selama WFH. Namun demikian, Responden 4 dan 5 mengungkapkan sedikit gangguan berasal dari media sosial berkaitan dengan informasi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (contohnya ucapan selamat ulang tahun di grup percakapan kantor). Dengan demikian, komunikasi dan interaksi sangat penting bagi psikologi pustakawan dalam menjalani WFH.

#### b) Efek Psikologis Dimensi Rutinitas

Aspek lain yang dapat mempengaruhi psikologis pustakawan adalah rutinitas yang dilakukan selama WFH. Dalam penelitian ini, kami mencoba mengetahui rutinitas harian pustakawan selama WFH seperti rutinitas olahraga, rutinitas membeli makanan, istirahat dan bermain. Kami juga mencari tahu apakah pustakawan merasa kelelahan dengan rutinitas selama WFH dan apakah WFH mengganggu jadwal tidur mereka. Dari hasil kuesioner (Tabel 2) dan wawancara, sebagian besar pustakawan menyatakan bahwa mereka hanya sedikit melakukan olah raga, ada sebagian yang melakukan olah raga, ada yang tidak berolah raga dan ada yang sama sekali tidak berolah raga. Padahal olah raga sangat penting dilakukan selama WFH dimasa pandemi ini karena salah satu kegiatan yang bisa mempertahankan imun dan kesehatan mental adalah dengan berolah raga.

Berdasarkan hasil penelitian terkait rutinitas membeli makanan, terlihat sebagian besar pustakawan tidak sering membeli makanan. Dari hasil wawancara, pustakawan yang juga ibu rumah tangga (Responden 3, 4 dan 5)

menyatakan lebih memilih memasak makanan sendiri dibandingkan membeli makanan. Meskipun lelah, mereka senang karena bisa memasak untuk keluarga dan mencoba resep baru. Hal ini dapat merupakan hal yang positif untuk kesehatan mental selama WFH. Hal ini hampir sama dengan yang diungkapkan Austin (2020) bahwa perasaan senang saat membeli makan siang dan makan bersama memberikan dampak positif bagi kesehatan mental.

Dari hasil kuesioner juga tampak bahwa pustakawan lebih banyak menyatakan tidak merasa kelelahan dan sedikit kelelahan selama WFH. Hal ini mungkin disebabkan mereka lebih bisa mengatur waktu untuk istirahat sehingga tidak kelelahan. Seperti diungkapkan Responden 1, 2, 3 dan 5 dalam wawancara bahwa mereka berusaha mengatur pembagian waktu untuk pekerjaan dan aktivitas lain selama WFH. Selain itu, responden mengungkapkan tidak adanya gangguan terhadap pola tidur atau istirahat/bermain mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan mendapat waktu beristirahat yang lebih banyak selama WFH dan hal ini mungkin berpengaruh terhadap kondisi psikologi dan produktivitas mereka dalam bekerja.

#### c) Efek Psikologis Dimensi Keluarga dan Lingkungan

Aspek selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap psikologis pustakawan selama WFH adalah kondisi keluarga dan lingkungan. Dalam hal ini, kami mencoba mencari tahu kenyamanan lokasi kerja pustakawan dan kondisi keluarga (yaitu jumlah anggota keluarga yang tinggal bersama pustakawan) (Tabel 2). Sebagian besar pustakawan menyatakan bahwa mereka nyaman bekerja di rumah mereka, malah ada yang merasa sangat nyaman dan hanya sedikit yang merasa tidak nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan sudah bisa beradaptasi membuat lokasi bekerja mereka supaya nyaman dan tidak mengganggu produktivitas mereka. Sedikit ketidaknyamanan mungkin dinyatakan pustakawan yang belum memiliki ruang bekerja tersendiri di rumah. Seperti yang ditemukan dari wawancara, empat pustakawan (Responden 1, 2, 3 dan 4) menyatakan tidak memiliki ruang bekerja khusus di rumah sehingga sedikit terganggu dalam bekerja selama WFH terutama bila anak-anak masih kecil (contohnya dikarenakan anak bertengkar, penggunaan laptop bergantian dengan anak, diminta menemani bermain, dll.). Austin (2020) mengatakan bahwa sangat penting menciptakan ruangan yang nyaman untuk bekerja di rumah secara khusus untuk menghindari gangguan dari pekerjaan rumah seperti acara televisi dan pekerjaan rumah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui juga bahwa sebagian besar

pustakawan tinggal dengan 3 orang anggota keluarga. Jumlah anggota yang banyak mengharuskan pustakawan harus pintar –pintar mengatur waktu untuk urusan keluarga dan rumah, supaya kinerja dapat terjaga dengan baik. Seperti dikatakan oleh Li, Ghosh dan Nachmias (2020). Selain beberapa keuntungan di atas, WFH juga diketahui menimbulkan tantangan bagi banyak karyawan baik yang hidup dengan keluarga ataupun sendiri, dalam menjaga keseimbangan antara kerja dan hidup secara efektif. Li, Ghosh dan Nachmias menyebutkan bahwa WFH dapat menjadi kendala bagi beberapa karyawan yang memiliki sedikit pengalaman WFH, terutama dalam penggunaan teknologi. Karyawan yang memiliki anak usia sekolah (dimana sekolah juga mengalami penutupan) mungkin harus memikirkan rutinitas selain pekerjaan kantor, seperti menyiapkan makan siang, *homeschooling*, dan lain-lain.

Tabel 2. Analisis psikologi pustakawan selama WFH

Indikator psikologi pustakawan		%
<b>A. Komunikasi dan Interaksi</b>		
kebutuhan interaksi sosial	Sangat membutuhkan	25.00
	Membutuhkan	61.36
	Sedikit membutuhkan	6.82
	Tidak membutuhkan	4.55
	Sangat tidak membutuhkan	2.27
perasaan kesepian,	Sangat Kesepian	0.00
	Kesepian	2.27
	Sedikit kesepian	40.91
	Tidak kesepian	54.55
	Sangat tidak kesepian	2.27
pengaruh media sosial	Sangat mempengaruhi	11.36
	Mempengaruhi	43.18
	Sedikit mempengaruhi	22.73
	Tidak mempengaruhi	22.73
	Sangat tidak mempengaruhi	0.00
waktu untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	Sangat mempunyai waktu	11.36
	Mempunyai waktu	81.82
	Sedikit mempunyai waktu	6.82
	Tidak mempunyai waktu	0.00
	Sangat tidak mempunyai waktu	0.00
<b>B. Rutinitas selama WFH</b>		
Olahraga rutin selama WFH	Sangat berolahraga	4.55
	Berolahraga	27.27
	Sedikit berolahraga	47.73
	Tidak berolahraga	20.45
	Sangat tidak berolahraga	0.00
Jadwal tidur normal selama WFH	Sangat mempunyai	11.36
	Mempunyai	61.36
	Sedikit mempunyai	11.36
	Tidak mempunyai	15.91
	Sangat tidak mempunyai	0.00
Rutinitas membeli makanan	Sangat sering	2.27
	Sering	34.09
	Sedikit sering	13.64
	Tidak sering	47.73
	Sangat tidak sering	2.27

Rasa keletihan selama WFH	Sangat keletihan	0.00
	Keletihan	13.64
	Sedikit keletihan	40.91
	Tidak keletihan	43.18
	Sangat tidak keletihan	2.27
<b>C. Kondisi keluarga dan lingkungan</b>		
Kenyamanan lokasi dan tempat WFH untuk bekerja	Sangat nyaman	13.64
	Nyaman	70.45
	Sedikit nyaman	6.82
	Tidak nyaman	9.09
	Sangat tidak nyaman	0.00
Jumlah anggota keluarga yang tinggal bersama	Tinggal sendiri	9.09
	Bersama dengan pasangan	6.82
	Bersama 3 anggota keluarga	61.36
	Bersama 5 anggota keluarga	11.36
	Bersama lebih dari 5 anggota keluarga	11.36

### 3. Produktivitas pustakawan selama WFH

Gambaran produktivitas pustakawan selama WFH dalam penelitian ini diketahui melalui tujuh indikator yaitu, motivasi, lokasi kerja, rencana kerja, gangguan kerja, struktur kerja, pencapaian target dan kualitas pekerjaan (Tabel 3). Berdasarkan hasil kuesioner sebagian besar pustakawan termotivasi selama WFH, bahkan ada yang sebagian sangat termotivasi. Responden wawancara (Responden1, 2, 3, 4, dan 5) juga menyampaikan bahwa mereka memiliki motivasi yang sama dengan ketika bekerja di kantor. Hal ini menunjukkan pustakawan PDDI tetap termotivasi untuk memenuhi target kinerja PDDI supaya tercapai selama WFH. Meskipun pustakawan menyatakan mereka memiliki motivasi bekerja yang sama dengan motivasi bekerja di kantor, pustakawan (Responden 1 dan 2) menyatakan lebih senang bekerja di kantor karena bisa berinteraksi dengan pengguna perpustakaan dan tidak terganggu dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya interaksi dan suasana yang nyaman dalam bekerja bagi pustakawan menghindarkan dari stres dan mendukung produktivitas mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Rahayaan, Tlijen dan Tambayong (2019) bahwa beberapa faktor seperti pengendalian diri terhadap stres yang dialami, motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi serta adaptasi kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan, berkontribusi terhadap rendahnya tingkat stres kerja. Rendahnya tingkat stres tersebut mendorong adanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Lebih lanjut, sebagian besar pustakawan menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya lebih berkualitas walaupun WFH. Banyak faktor yang membuat pekerjaan karyawan lebih berkualitas, Ini menunjukkan bahwa pustakawan LIPI tidak

terpengaruh dengan beberapa efek psikologis WFH selama masa pandemi. keadaan dan tantangan selama WFH, baik itu komunikasi, interaksi, rutinitas dan kondisi lingkungan. Salah satu cara yang dilakukan responden untuk menjaga produktivitas mereka selama WFH adalah dengan membuat rencana kerja. Sepertiungkapkan Responden 2, 3, 4 dan 5, mereka membuat rencana kegiatan setiap harinya untuk memudahkan mencapai target dan lebih produktif. Menurut pustakawan Responden 4, WFH menjadikan pustakawan susah membedakan antara pekerjaan rumah dan kantor karena tidak ada batas waktu. Oleh karena itu, untuk menghadapi keseimbangan antara hidup dan kerja secara efektif mereka harus merencanakan pekerjaannya dengan lebih terstruktur untuk mencapai produktivitas yang lebih baik (Staglin, 2020; Li, Ghosh dan Nachmias, 2020).

Tabel 3. Produktivitas pustakawan selama WFH

Indikator produktivitas pustakawan		%
Motivasi bekerja	Sangat termotivasi	6.82
	Termotivasi	61.36
	Sedikit termotivasi	31.82
	Tidak termotivasi	0.00
	Sangat tidak termotivasi	0.00
Lokasi WFH	Sangat menentukan	9.09
	Menentukan	63.64
	Sedikit menentukan	15.91
	Tidak menentukan	11.36
	Sangat tidak menentukan	0.00
Rencana kerja	Sangat merencanakan	2.27
	Merencanakan	65.91
	Sedikit merencanakan	22.73
	Tidak merencanakan	9.09
	Sangat tidak merencanakan	0.00
WFH mengganggu pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor	Sangat mengganggu	0.00
	Mengganggu	20.45
	Sedikit mengganggu	43.18
	Tidak mengganggu	34.09
	Sangat tidak mengganggu	2.27
Pekerjaan lebih terstruktur selama WFH	Sangat terstruktur	0.00
	Terstruktur	36.36
	Sedikit terstruktur	47.73
	Tidak terstruktur	15.91
	Sangat tidak terstruktur	0.00
Pencapaian target kerja pustakawan	Sangat tercapai	0.00
	Tercapai	63.64
	Sedikit tercapai	36.36
	Tidak tercapai	0.00
	Sangat tidak tercapai	0.00
Kualitas pekerjaan	Sangat berkualitas	2.27
	Berkualitas	63.64
	Sedikit berkualitas	34.09
	Tidak berkualitas	0.00
	Sangat tidak berkualitas	0.00

#### 4. Analisis Pengaruh Efek Psikologis WFH terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan pengaruh efek psikologis WFH terhadap produktivitas kerja diperoleh melalui pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Hasil analisis regresi linier sederhana disajikan pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.731	.816		2.122	.040
1 Efek Psikologis WFH	.515	.232	.324	2.222	.032

Sumber: Output SPSS Data Primer, 2020

dengan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,731 + 0,515 X + e$$

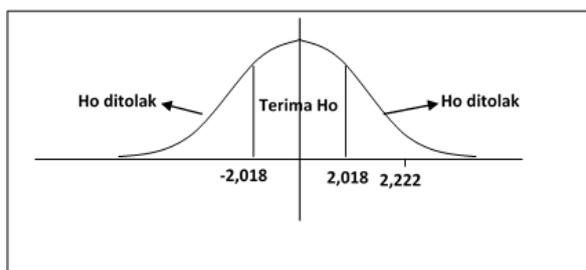
Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan produktivitas pustakawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara efek psikologis WFH (X) dengan produktivitas pustakawan (Y). Koefisien regresi variabel X sebesar 0,515 mengandung arti untuk setiap pertambahan efek psikologis WFH (X) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya produktivitas pustakawan (Y) sebesar 0,515 satuan.

Selanjutnya, pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ada pada daerah penolakan, berarti Ha diterima atau ada pengaruh.
- Jika t hitung < t tabel maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti Ha ditolak atau tidak ada pengaruh.

Hipotesis:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan Efek Psikologis WFH terhadap Produktivitas Pustakawan
- Ha: Terdapat pengaruh signifikan Efek Psikologis WFH terhadap Produktivitas Pustakawan



Gambar 2. Uji Hipotesis

Berdasarkan pada tabel hasil uji hipotesis output SPSS diperoleh t-hitung sebesar 2,222 dan derajat bebas (n-k-1) atau 44-1-1 = 42 diperoleh angka t tabel 2,018 sehingga t-hitung > t-tabel. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara efek psikologis WFH terhadap produktivitas pustakawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara efek psikologis WFH terhadap produktivitas pustakawan dapat diterima.

Analisis korelasi variabel efek psikologis WFH (X) dengan produktivitas pustakawan (Y) dilakukan dengan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis korelasi berdasarkan output SPSS seperti terlihat di Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Correlations

		Produktivitas Kerja Pustakawan
Efek Psikologis WFH	Pearson Correlation	0.324
	Sig. (2-tailed)	0.032
	N	44

Sumber: Hasil Output SPSS Data Primer, 2020

Koefisien korelasi sebesar 0,324 termasuk pada kategori rendah/lemah. Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara efek psikologis WFH dengan produktivitas pustakawan namun kekuatan korelasinya lemah.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besaran kontribusi variabel efek psikologis terhadap produktivitas pustakawan LIPI. Hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.324 <sup>a</sup>	0.105	0.084	0.39585

a. Predictors: (Constant), Efek Psikologis WFH  
 Sumber: Hasil Output SPSS Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,105. Artinya ada pengaruh antara variabel efek psikologis WFH terhadap produktivitas pustakawan sebesar 10,5% sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini. Angka korelasi yang lemah atau rendah dan memiliki arah hubungan yang positif mengartikan bahwa meskipun ada peningkatan efek psikologis WFH namun angka produktivitas tetap akan meningkat walaupun keterkaitannya lemah. Total pengaruh dari efek psikologis WFH hanya sebesar sekitar 10%. Artinya, efek psikologis bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, terdapat lebih dari 80% perubahan produktivitas dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Hubungan antara efek psikologis selama WFH terhadap produktivitas pustakawan LIPI yang diperoleh melalui penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang (2019) dan Rahayaan, Tlijen dan Tambajong (2019), yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan bersifat positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, korelasi yang lemah dapat disebabkan variable-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Grant, Wallace dan Spurgeon (2013) yang meneliti dampak bekerja dari jarak jauh menggunakan perangkat teknologi (*remote e-working*) dan hubungannya dengan keseimbangan antara hidup dan bekerja, keefektifan pekerjaan dan well-being karyawan, faktor-faktor seperti akses terhadap teknologi, kemampuan untuk dapat bekerja secara fleksibel, dan kompetensi individu juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Agar kondisi psikologi dan produktivitas pustakawan LIPI selama WFH tetap terjaga, kebijakan WFH sebaiknya diikuti dengan komunikasi dan monitor secara regular sesuai target kerja pustakawan. Pembentukan kelompok kerja/ tim dapat dilakukan untuk memudahkan koordinasi sesuai tugas. Selain itu, dukungan psikologis seperti kepercayaan dari pimpinan dan dukungan teknis juga sangat diperlukan karena hal ini sangat mempengaruhi keefektifan karyawan yang bekerja secara jarak jauh serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pustakawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara efek psikologis selama WFH dengan produktivitas pustakawan LIPI, meskipun korelasi antara keduanya lemah. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pustakawan selain kondisi psikologis selama WFH. Agar kondisi psikologi dan produktivitas pustakawan LIPI selama WFH

tetap terjaga, kebijakan WFH sebaiknya diikuti dengan komunikasi dan monitor secara regular dari pimpinan kepada bawahan sesuai dengan target kerja pustakawan. Pembentukan kelompok kerja/ tim dapat dilakukan untuk memudahkan koordinasi sesuai tugas. Selain itu, dukungan psikologis seperti kepercayaan dari pimpinan juga sangat diperlukan karena sangat mempengaruhi keefektifan bekerja dari jarak jauh serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pustakawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Austin, Patrick Lucas. (2020). *5 Tips for Staying Productive and Mentally Healthy While You're Working from Home Time*. <https://time.com/5801725/work-from-home-remote-tips/>, diakses pada tanggal 18 Juni 2020.
- Bao et al. (2020). *How does Working from Home Affect Developer Productivity? A Case Study of Baidu During COVID-19 Pandemic*. ESEC/FSE 2020, 8 - 13 November 2020, Sacramento, California, United States.
- Bloom et al. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from A Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 165–218. <http://doi:10.1093/qje/qju032>.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C. (2013). An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote e-Worker's Job Effectiveness, Well-Being and Work-Life Balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <http://dx.doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>.
- Li, J., Ghosh, R. dan Nachmias, S. (2020). In A Time of COVID-19 Pandemic, Stay Healthy, Connected, Productive, and Learning: Words from The Editorial Team of HRDI. *Human Resource Development International*, 23(3), 199-207. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1752493>.
- Prasad, K.D.V., Vaidya, R.W. dan Mangipudi, M.R. (2020). Effect of Occupational Stress and Remote Working on Psychological Well-Being of Employees: An Empirical Analysis During COVID-19 Pandemic Concerning Information Technology Industry in Hyderabad. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 11(2), 1-14. <https://doi.Org/10.18843/ijcms/v11i2/01>.
- Pratama, Aidhil. (2020). *Pengertian Moratorium PNS: 8 Fakta yang Sebaiknya Anda Ketahui* <https://www.ruangpns.com/pengertian-moratorium-pns/>, diakses pada tanggal 21 Juli 2020.
- Rahayaan, N., Tjilen, A.P. dan Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *MJPA*, 2(1), 1-13.
- Safitri, A.E. dan Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Staglin, G. (2020). *When Home Becomes the Workplace: Mental Health and Remote Work*. <https://www.forbes.com/sites/onemind/2020/03/17/when-home-becomes-the-workplace-mental-health-and-remote-work/> diakses pada tgl 20 Juni 2020.
- Wartono, T. dan Mochtar, S. (2015). Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang semakin kompetitif. *Kreatif*, 2(2), 153-171.
- [covid19.kemkes.go.id/category/situasi-infeksi-emerging/info-corona-virus/#.XzyG3cgzblU](https://www.kemkes.go.id/category/situasi-infeksi-emerging/info-corona-virus/#.XzyG3cgzblU), diakses pada tanggal 8 Juli 2020.
- Zu, et al. (2020). Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): A Perspective from China. *Radiology*, 296(2), 15-25. <https://doi.Org/10.1148/radiol.2020200490>.