

**PENGARUH *PERSONAL TRAITS* PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN
KERJA *WORK FROM HOME (WFH)* SAAT PANDEMI COVID-19**

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEES' PERSONAL TRAI*S ON *WORK FROM
HOME SATISFACTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC***

Yuniasih Tinekaningrum¹, Kunto Adi Wibowo², Henny Sri Mulyani³

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran^{1, 2, 3}

yuniasih19001@mail.unpad.ac.id¹

ABSTRACT

Social Distancing has been imposed almost in all countries affected by Covid-19 including Indonesia, causing almost all companies to urge their employees to work from home (WFH). Teleworking in pandemic conditions is not a person's choice, but a compulsion. This research is aimed at finding the relationship between personal traits and job satisfaction towards WFH. This study employed the big five personality and demography variables such as sex, age, ranks, and duration of work as control variables. This research uses a quantitative method, through a survey of 129 administration staff (Tendik) at the Institut Teknologi Bandung (Bandung Institute of Technology). The results of this study have demonstrated that there is a positive influence from the personal traits toward job satisfaction in WFH. Another finding is there is a negative influence from the rank of workers toward their job satisfaction in WFH setting, while other demography variables such as sex, age, and work duration have not significantly predicted job satisfaction towards WFH. Technological and cultural aspects of workspace communication are further discussed as a contributing factor that is not directly measured in this research.

Keywords: *personal traits, job satisfaction, work from home (WFH), Covid-19 pandemic*

ABSTRAK

Pembatasan pergerakan orang (*social distancing*) yang diberlakukan hampir di seluruh negara yang terkena dampak Covid-19, termasuk Indonesia, menyebabkan banyak perusahaan memberlakukan karyawannya untuk bekerja dari rumah/*Work from Home (WFH)*. Penelitian mengenai bekerja jarak jauh yang juga disebut teleworking telah dilakukan oleh berbagai peneliti, namun dalam kondisi pandemik tentunya aktivitas WFH bukan merupakan pilihan seseorang. *Work from Home* menjadi suatu keterpaksaan. Penelitian ini ditujukan untuk dapat mengukur pengaruh antara *personal trait*/kepribadian pegawai terhadap kepuasan kerja dalam WFH melalui *the big five model of personality* dan variabel demografi seperti jenis kelamin, usia, tingkat jabatan, dan lama bekerja sebagai sebagai variabel pengontrol. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, melalui survei terhadap 129 tenaga kependidikan (Tendik) di ITB. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari *personal trait*/kepribadian seseorang terhadap kepuasan kerja saat WFH di masa pandemi. Tingkat jabatan seorang pegawai berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerjanya saat WFH, sementara variabel demografi seperti jenis kelamin, usia, dan lama bekerja tidak signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai saat WFH. Aspek teknologi dan budaya dalam komunikasi kerja didiskusikan lebih lanjut di akhir artikel sebagai faktor yang memberikan kontribusi tetapi tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kepribadian, kepuasan kerja, bekerja dari rumah (WFH), pandemi Covid-19

PENDAHULUAN

Pandemi corona virus 2019 (Covid-19) telah menciptakan krisis kesehatan global yang berdampak besar pada cara kita memandang dunia dan kehidupan kita sehari-hari. Tidak hanya terhadap tingkat penularan dan pola penularan, tetapi langkah-langkah keamanan yang diberlakukan untuk menahan penyebaran virus seperti diberlakukannya pembatasan jarak sosial (*social distancing*) juga akan memengaruhi kehidupan kita. Hampir semua negara di dunia telah mengambil tindakan untuk menahan penyebaran Covid-19 karena sifatnya yang sangat menular dan menyebabkan kasus tumbuh secara cepat ketika tidak dilakukan pembatasan secara besar. Pembatasan pergerakan orang (*social distancing*) telah diberlakukan hampir di seluruh negara yang terkena dampak Covid-19 termasuk Indonesia khususnya di Jakarta, dan kota-kota lain dalam kondisi zona merah. Perusahaan-perusahaan didesak untuk mengatur karyawan bekerja dari rumah (WFH). Dalam keadaan WFH, proses komunikasi baik di dalam organisasi maupun antarorganisasi secara otomatis dilakukan secara daring/*online*.

Sebelum pandemi Covid-19 ini berlangsung, trend bekerja jarak jauh yang disebut *teleworking* ini sudah dilakukan di beberapa negara (Smith, Patmos, & Pitts, 2018). Bekerja dari rumah (WFH) biasanya dilakukan sebagai pengaturan khusus untuk mengakomodasi pekerjaan dalam kasus-kasus tertentu. Namun, trend ini di anggap kurang efektif karena banyak perusahaan percaya bahwa tenaga kerja mereka akan terlalu mudah teralihkan di rumah. Hal ini disebabkan seorang pimpinan tidak dapat mengawasi laporan pegawai mereka secara langsung. Ketakutan perusahaan/organisasi yang paling umum dalam mengelola *teleworker* adalah kehilangan kendali (Gao & Hitt, 2003). Ketakutan yang paling umum bagi karyawan dalam mengambil keputusan untuk bekerja di rumah adalah penurunan kesempatan untuk peningkatan pekerjaan. Namun beberapa peneliti juga setuju bahwa ketakutan ini dapat diatasi dengan memasukkan manajemen budaya untuk memasukkan kinerja kerja yang berorientasi pada hasil dan proses manajemen berdasarkan

tujuan pengawasan kerja sehari-hari (Davis, 2011). *Teleworking* tampak seperti fenomena baru karena isi pekerjaan yang dilakukan di rumah disebut sebagai pekerjaan dan ini berbeda dari rutinitas pekerja bergaji rendah yang sering dikaitkan dengan pekerjaan rumah (Haddon & Brynin, 2005). Banyak penelitian telah dilakukan berdasarkan pengalaman para *teleworker*, dan peneliti tersebut menyatakan bahwa terdapat tantangan komunikasi yang dipaksakan dalam *teleworking* seperti faktor jarak. Komunikasi mungkin akan lebih mudah karena dilakukan secara daring, tetapi “jarak” masih dianggap penting dalam komunikasi kerja (Argyris & Park, 2015).

Meta-analisis dari 46 studi dalam sampling yang melibatkan 12.883 karyawan menunjukkan bahwa WFH memiliki efek kecil, tetapi menguntungkan pada hasil proksimal, seperti otonomi dan rendahnya konflik kerja dalam keluarga (Gajendran & Harrison, 2007). Hal yang penting dalam penelitian itu menyebutkan bahwa WFH umumnya tidak memiliki efek yang merugikan pada kualitas hubungan tempat kerja. WFH bahkan memiliki efek menguntungkan pada hasil yang lebih jauh, seperti kepuasan kerja, kinerja, keinginan berpindah, dan penurunan tingkat stres yang setidaknya dimediasi sebagian oleh anggapan otonomi (Gajendran & Harrison, 2007). WFH juga dalam intensitas tinggi (lebih dari 2,5 hari seminggu) menekankan efek menguntungkan pada konflik pekerjaan keluarga, tetapi dapat merusak hubungan dengan rekan kerja (Gajendran & Harrison, 2007).

Salah satu penelitian yang menunjukkan keberhasilan WFH dilakukan oleh Liang dan kolega (2015) melalui eksperimen pada sebuah perusahaan Ctrip sebuah perusahaan biro perjalanan di China. WFH yang dilakukan oleh pegawai eksperimen menyebabkan peningkatan kinerja 13%, dan 9% berasal dari bekerja lebih banyak per *shift* dan 4% dari lebih banyak panggilan per menit jika dikaitkan dengan lingkungan kerja yang lebih tenang dan lebih nyaman (Liang et al., 2015). Karena keberhasilan percobaan, Ctrip meluncurkan pilihan untuk WFH ke seluruh perusahaan dan memungkinkan

karyawan eksperimental untuk memilih kembali antara rumah dan kantor. Menariknya, lebih dari setengah pekerja beralih untuk bekerja di rumah, yang menyebabkan keuntungan dari WFH hampir dua kali lipat menjadi 22% (Liang et al., 2015). Hasil penelitian Liang dan kolega (2015) menyoroti manfaat pembelajaran dan efek seleksi ketika mengadopsi praktik manajemen modern seperti WFH.

Penelitian mengenai efek positif dan negatif dari *teleworking* oleh Sardeshmukh, Sharma, dan Golden (2012) menyatakan bahwa efek positif dari WFH berkisar pada pengurangan tekanan kerja dan konflik peran dan peningkatan otonomi, sedangkan efek negatif dari WFH diekspresikan melalui peningkatan ambiguitas peran dan berkurangnya dukungan dan umpan balik (Sardeshmukh, et al, 2012). Bekerja dari rumah juga dapat bermanfaat untuk karyawan karena faktanya memberikan mereka kesempatan untuk memiliki pandangan yang positif dalam hal keseimbangan hidup dan bekerja/*work life balanced* (Ward, 2017). Namun sebaliknya, bagi sebagian orang, WFH bahkan dapat mengakibatkan isolasi profesional atau sosial yang dapat berdampak negatif pada kinerja pekerjaan, terutama bagi mereka yang sering melakukannya (Collins, et al., 2016).

The big five personality atau lima karakteristik kepribadian mencakup hampir semua ukuran kepribadian dengan rapi menjadi lima faktor, yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* (Goldberg, 1990). *The Big Five* model telah ditemukan untuk menyamaratakan pada hampir semua budaya dan tampaknya tetap relatif stabil dari waktu ke waktu (Judge, et al., 1999). *The Big Five* model, adalah salah satu ukuran kepribadian yang paling mendukung, dan menerapkan *The Big Five* model pada pekerja *Work From Home* yang dapat membantu memprediksi kepuasan kerja para pegawai. *The Big Five* model telah diterapkan untuk membantu memahami *teleworking* dan kepuasan kerja (Clark & Karau, 2012). Hasil penelitian dari Clark dan Karau (2012) menemukan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap terhadap telework/

WFH. Namun, Asosiasi dan Dewan Telework Internasional (2011) berpendapat bahwa atribut psikologis, dari hambatan teknologi dapat dijelaskan mengapa *teleworking* tidak ideal untuk semua orang. (Smith et al., 2018). Dalam penelitian ini, kepribadian (*personal traits*) digabungkan ke dalam sebuah variabel tunggal.

Berbagai konsep WFH dari beberapa penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, sebagian besar menunjukkan dampak yang cukup positif. Namun demikian, kondisi pandemi yang terjadi saat ini tentunya akan memberikan temuan yang mungkin berbeda dengan penelitian sebelumnya karena kondisi pandemi yang memaksa untuk WFH.

Hipotesis penelitian ini adalah: H1: terdapat pengaruh *personal traits* terhadap kepuasan kerja WFH selama pandemi Covid-19.

Untuk memeriksa lebih lanjut hipotesis tersebut, maka disertakan variabel demografi berupa jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja responden sebagai tenaga kependidikan di Institut Teknologi Bandung sebagai variabel kontrol untuk memeriksa kepuasan kerja saat WFH secara lebih mendalam.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei *cross-sectional*. Survei dilakukan pada tanggal 16-18 Mei 2020 kepada 129 orang Tenaga Kependidikan (Tendik) Institut Teknologi Bandung (ITB) dari total tenaga kependidikan yang berjumlah 1479 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan formula dari (Cochran & Wiley, 2004) untuk tingkat kepercayaan 95% dan kesalahan pencuplikan sebesar 8,25%. Alat ukur untuk menentukan sifat kepribadian sesuai dengan model *the big five personality* (Costa & McCrae, 1992) dilakukan secara *online* melalui aplikasi *Google Form* dengan pertanyaan skala Likert 4 poin ($M = 2,412$; $SD = 0,594$; Cronbach $\alpha = 0,878$). Pengukuran terhadap kepuasan kerja saat WFH diadopsi dari (Baruch & Nicholson, 1997) dengan skala Likert 4 poin ($M = 2,143$; $SD = 0,529$; Cronbach $\alpha = 0,838$). Data tentang responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1 DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Demografi	Kategori	Frekuensi
Jenis Kelamin	Perempuan	57,4%
	Laki-Laki	42,6%
Usia	20-39 tahun	55,1%
	40-50 tahun	30,2%
	> 50 tahun	14,7%
Jabatan	Staf	72,1
	Kasubag/Kabag	27,9%
Lama bekerja	< 2 tahun	7,8%
	2-10 tahun	38,7%
	11-20 tahun	26,4%
	> 20 tahun	27,1%

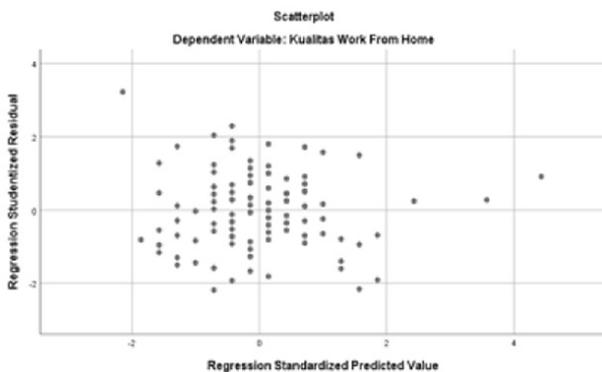
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Pengujian Hipotesis (analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis parsial) dibantu dengan data demografi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

Dari hasil pengujian asumsi klasik didapatkan bahwa data berdistribusi normal dengan hasil analisis Kolmogorov-Smirnov sebesar: $D(129) = 0,40, p = 0,20$. Sedangkan hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwa $F(16, 1) = 1,704, p = 0,57$. Hal ini berarti hubungan antara kepribadian (*personal traits*) dan kepuasan kerja saat WFH adalah *linear*. Untuk uji heteroskedastisitas tertera di Gambar 1 yang menunjukkan bahwa distribusi data tidak membentuk pola tertentu yang bermakna uji regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Penelitian (2020)

B. Analisis Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis regresi linear berganda dengan memasukkan variabel independen yakni *personality traits* dan variabel dependen yakni kepuasan kerja saat WFH. Variabel demografi berupa jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja juga disertakan dalam analisis regresi ini sebagai variabel kontrol. Hasil analisis regresi dapat diperiksa pada Tabel 2.

TABEL 2 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA UNTUK KEPUASAN KERJA SAAT WFH

Variabel	Beta (SE)	Nilai p
Konstan	1,088 (0,216)	0,000
Personal traits	0,531 (0,065)	0,000
Jenis kelamin (perempuan =1)	-0,010 (0,077)	0,900
Usia	-0,031 (0,069)	0,656
Jabatan	-0,181 (0,084)	0,033
Lama bekerja	0,022 (0,054)	0,682
R ²	0,388 (0,423)	0,000

(Catatan: nilai koefisien regresi (beta) adalah nilai yang tidak terstandarisasi dengan *standard error* di dalam kurung. Sumber: pengolahan data penelitian (2020))

Dari hasil analisis regresi didapatkan bahwa model regresi sesuai dengan data dengan nilai $F(5, 123) = 15,610, p < 0,001$. Lebih lanjut, analisis regresi mengungkapkan bahwa koefisien determinasi $R^2 = 0,388$ yang bermakna bahwa variabel *personal traits* dan variabel demografi, yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja memiliki kontribusi sebesar 38,8% terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di ITB saat WFH.

Hasil analisis regresi mengkonfirmasi hipotesis (H1) bahwa terdapat pengaruh *personal traits* terhadap kepuasan kerja saat WFH ($b = 0,531, p < 0,001$). Pengaruh variabel X terhadap variabel Y positif dalam artian semakin bagus kepribadian (*personal traits*) seseorang, maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya saat WFH. Untuk variabel kontrol dari demografi responden, hanya variabel jabatan

yang berpengaruh ($b = -0,181$, $p = 0,033$) yang berarti semakin tinggi jabatan seseorang, semakin rendah pula kepuasan kerja saat WFH. Variabel demografi lain seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja saat WFH.

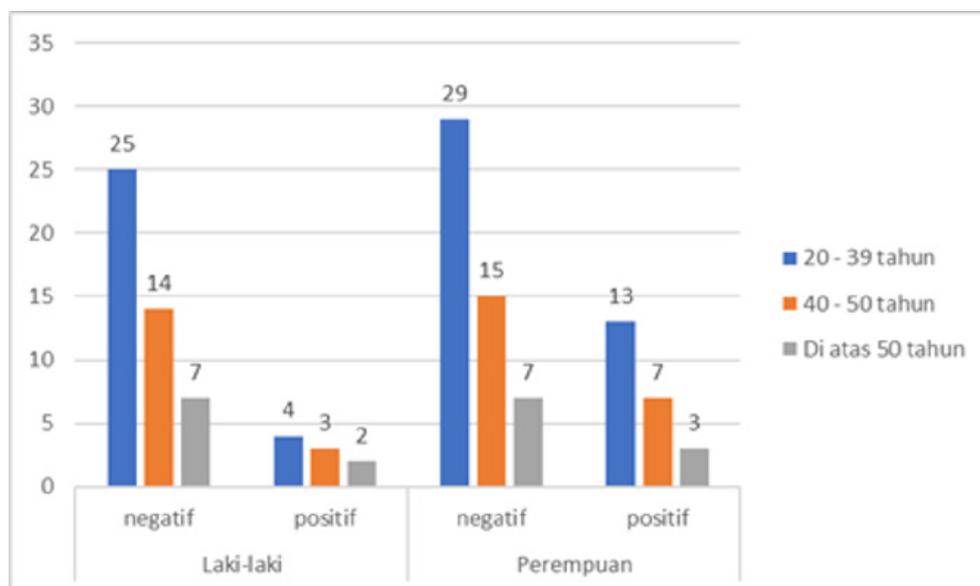
C. Diskusi

Tujuan penelitian ini untuk memeriksa pengaruh *personal traits* tenaga kependidikan di Institut Teknologi Bandung terhadap kepuasan kerja saat WFH di masa pandemi Covid-19. Data menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari kepribadian seseorang terhadap kepuasan kerja di saat WFH. Temuan ini mengonfirmasi penelitian sebelumnya ada pengaruh dari aspek *the Big Five Personality* terhadap kepuasan kerja dari jarak jauh atau dari rumah (Clark & Karau, 2012).

Temuan secara umum dari data survei responden menunjukkan bahwa 75% responden kurang menyukai (memiliki persepsi negatif) terhadap WFH, namun 73 dari 97 responden menyatakan tetap dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dari rumah. Temuan ini relevan dengan hasil survei dari PEW Research Center tahun 2020 terhadap 10.332 pekerja dewasa di USA yang menunjukkan fakta bahwa setengah dari pekerja yang bekerja dari rumah

yang berstatus sebagai orang tua dan memiliki anak di bawah 18 tahun sangat kesulitan untuk dapat bekerja di rumah (WFH) tanpa interupsi (Trends, 2021). Hal ini juga didukung dengan kondisi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang semua anggota keluarga berada di rumah sehingga memungkinkan adanya gangguan satu sama lain dalam melakukan aktivitas masing-masing.

Temuan secara umum dari data survei responden menunjukkan bahwa 75% responden kurang menyukai (memiliki persepsi negatif) terhadap WFH, namun 73 dari 97 responden menyatakan tetap dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dari rumah. Temuan ini relevan dengan hasil survei dari PEW Research Center tahun 2020 terhadap 10.332 pekerja dewasa di USA yang menunjukkan fakta bahwa setengah dari pekerja yang bekerja dari rumah yang berstatus sebagai orang tua dan memiliki anak di bawah 18 tahun sangat kesulitan untuk dapat bekerja di rumah (WFH) tanpa interupsi (Trends, 2021). Hal ini juga didukung dengan kondisi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang semua anggota keluarga berada di rumah sehingga memungkinkan adanya gangguan satu sama lain dalam melakukan aktivitas masing-masing.



Gambar 2 Karakteristik Responden
Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari total responden yang menyatakan persepsi positifnya terhadap WFH, sebagian besar (70%) adalah responden perempuan. Hal ini, relevan dengan hasil wawancara terhadap beberapa responden perempuan, yang menyatakan bahwa opsi melakukan pekerjaan rumah tangga sekaligus bekerja adalah hal yang sangat menguntungkan karena akan lebih menyingkat waktu. Penelitian yang dilakukan tahun 2020 oleh Frederiksen dkk. (2020) juga mendukung persepsi bahwa perempuan lebih menyukai WFH dalam kondisi pandemi, namun dengan alasan yang berbeda. Dalam penelitiannya, Frederiksen menyatakan bahwa perempuan lebih merasa khawatir dibandingkan dengan laki-laki bilamana mereka atau seseorang dalam keluarganya akan terkena virus (Frederiksen, et al., 2020). Namun, dari hasil pengujian analisis statistik inferensial, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja. Hal ini sangat mungkin disebabkan oleh faktor budaya Indonesia yang berbeda dengan budaya dari penelitian terdahulu. Penelitian lebih lanjut tentang aspek jenis kelamin, budaya, dan gangguan bekerja di rumah ketika WFH dapat dilakukan oleh penelitian selanjutnya untuk mendapatkan gambaran lengkap terhadap efek WFH terhadap kepuasan kerja perempuan di Indonesia.

Hasil analisis menunjukkan tidak ada efek dari perbedaan usia terhadap kepuasan kerja saat WFH. Simpulan ini mendukung hasil penelitian Haryokusumo dan Wibowo (2019) mengenai pengelolaan karyawan multigenerasi di tempat bekerja melalui pendekatan *Big Five Models* dan efeknya terhadap stres dalam pekerjaan yang menunjukkan hasil bahwa tidak adanya perbedaan sehubungan dengan faktor kerja dan nilai kerja pada generasi X dan Y (Haryokusumo & Wibowo, 2019).

Temuan tentang *gap* usia yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga membantah kepercayaan populer tentang pengaruh usia dan penggunaan teknologi terutama teknologi komunikasi yang digunakan saat WFH di masa pandemi Covid-19. Mereka yang berusia tua dan yang berusia muda sama-

sama mendapatkan efek kepuasan dari WFH. Hal ini sangat mungkin terjadi disebabkan responden penelitian adalah tenaga kependidikan di Institut Teknologi Bandung yang merupakan *center of excellence* bagi perkembangan dan pemanfaatan teknologi di Indonesia. Tidak mengherankan jika tenaga kependidikan di ITB, tanpa melihat usia, memiliki kemampuan yang tinggi terhadap penggunaan teknologi komunikasi yang digunakan dalam WFH sehingga relatif memiliki kepuasan yang sama antarkelompok usia. Penelitian selanjutnya dapat melakukan perbandingan kepuasan kerja WFH antara tenaga kependidikan di universitas umum dan institut teknologi untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang asumsi-asumsi kemampuan dan penggunaan teknologi.

Satu-satunya variabel demografi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan ITB saat WFH di masa pandemi adalah jabatan. Semakin tinggi jabatan seorang tenaga kependidikan, semakin rendah kepuasan kerjanya saat WFH. Sangat sedikit penelitian di Indonesia terkait pengaruh tingkat jabatan dan kepuasan kerja. Dari kajian Hofstede, Hofstede, dan Minkov (2010), Indonesia secara budaya organisasi memiliki jarak kekuasaan (*power distance*) yang tinggi dengan skor 78 dari maksimal 104 yang dimiliki oleh Malaysia. Jarak kekuasaan didefinisikan sebagai rentang dengan anggota dari sebuah budaya dan organisasi di dalam budaya tersebut mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Hofstede & Minkov, 2010). Konsekuensi logis dari skor jarak kekuasaan yang tinggi adalah kekuasaan di dalam organisasi tersentralisasi dan para manajer mengandalkan kepatuhan anak buah selain rasa hormat dari anak buah (Hofstede, et al, 2010). Karakteristik lainnya khas Indonesia dari kajian (Hofstede, et al., 2010) adalah komunikasi antara atasan dan bawahan yang sifatnya tidak langsung dan umpan balik negatif disembunyikan. Karakteristik komunikasi yang tidak langsung dan menyembunyikan umpan balik negatif akan sangat menyulitkan koordinasi dan komunikasi ketika WFH. Di saat komunikasi harus dimediasi oleh teknologi

yang menyebabkan hilangnya beberapa simbol nonverbal yang berguna untuk komunikasi secara tidak langsung dan menangkap umpan balik negatif yang tidak terverbalikan membuat para manajer tenaga kependidikan di ITB kurang puas dengan suasana kerja saat WFH. Penelitian selanjutnya dapat lebih dalam mengeksplorasi aspek dari jarak kekuasaan dan kepuasan kerja di saat WFH terutama jika menyoroti perbedaan tingkatan jabatan dalam sebuah organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan gambaran hubungan antara *personal traits*/kepribadian pegawai terhadap kepuasan kerja dalam konsep WFH dalam kondisi pandemi Covid-19, dikontrol dengan data demografi jenis kelamin, usia, tingkat jabatan, dan lama bekerja. Berdasarkan analisis data survei terhadap 129 tenaga kependidikan di Institut Teknologi Bandung, menunjukkan bahwa (1) *personal traits* memengaruhi kepuasan kerja saat WFH yang dilakukan oleh karyawan di masa Pandemi Covid-19. (2) Tingkat jabatan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja saat WFH. (3) Jenis kelamin, usia, dan lama bekerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di ITB saat WFH.

Temuan dari penelitian ini memperkuat bukti ilmiah bahwa aspek kepribadian pekerja memengaruhi kepuasan kerja tidak hanya di saat normal, namun juga ketika harus WFH dengan bantuan teknologi komunikasi dan informasi. Lebih lanjut, penelitian ini membuka wawasan baru tentang adanya pengaruh tingkat jabatan seseorang dengan kepuasan kerja mereka terutama saat WFH karena budaya Indonesia yang memiliki jarak kekuasaan yang tinggi. Wawasan baru ini berguna terutama untuk menyusun pola atau cara komunikasi kerja saat WFH yang dapat mengatasi karakteristik jarak kekuasaan yang tinggi yaitu bentuk komunikasi yang tidak langsung dan umpan balik negatif yang disembunyikan. Alternatif lainnya adalah membuat pelatihan komunikasi bagi para manajer tenaga kependidikan di ITB untuk dapat mengadopsi suasana komunikasi kerja saat WFH yang lebih egaliter dan terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, Y. A., & Park, T. (2015). Teleworkers and Their Use of an Enterprise Social Networking Platform. *9191(Cdc)*, 429–436.
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, 23(2).
- Clark, L.A., & Karau, S.J. (2012). Telecommuting Attitudes and the ‘ Big Five ’ Personality Dimensions. *13(3)*, 31–46.
- Cochran, W. G., & Wiley, J. (2004). *Sampling Techniques* third edition.
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Based Colleagues and Supervisors. *New Technology, Work And Employment*, 31(2), 161–175.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality And Its Relevance To Personality Disorders. *6(March 1991)*, 343–359.
- Davis, A. (2011). Telework Productivity and Effectiveness: Factors that Influence Results-Oriented Job Assessments. *University of Oregon Applied Information Management Program*, 1277(February), 116.
- Frederiksen, B., Gomez, I., Salganicoff, A., & Ranji, U. (2020). Coronavirus: A Look at Gender Differences in Awareness and Actions. *Kff*, 1–6.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gao, G., & Hitt, L. M. (2003). The Economics of Telecommuting: Theory and Evidence. *Icis*, (January), 1–20.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “ Description of Personality “: The Big-Five Factor Structure. *59(6)*, 1216–1229.
- Haddon, L., & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 34–46.

- Haryokusumo, D., & Wibowo, B. S. (2019). Managing multi-generation employees at work: understanding inter-generational employee differences with big-five models and their effects on job stress. *2*(1), 1–9.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations, Software of the mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for survival*. McGraw-Hill.
- Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). Long- versus short-term orientation : new perspectives. (October 2014), 37–41.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits , general mental ability , and career success a ...
- Liang, J., Roberts, J., Ying, Z. J., Cao, J., Qi, M., & Sun, M. (2015). Does Working From Home Work ? Evidence From a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, *130*(1), 165–218.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, *27*(3), 193–207.
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, *55*(1), 44–68.
- Trends, D. (2021). *About half of new teleworkers say they have more flexibility now; majority who are working in person worry about virus exposure*. 1–26.
- Ward, H. (2017). *The Impact That Working From Home Has on the Overall Motivation and Performance Levels of Employees Working Within a Banking Organization Master of Arts Human Resource Management*. (August), 1–7