

Faktor Pendorong Penggunaan Teknologi Pendukung *Work-From-Home* pada Instansi Pemerintah

Factors Driving the Use of Work-From-Home Supporting Technology in Government Agencies

Galih Kenang Avianto¹

Badan Kepegawaian Negara, Jl. Mayjend Sutoyo 12 Jakarta Timur - Indonesia
galih.avianto@bkn.go.id

Naskah diterima: 21 November 2022, direvisi: 7 Juni 2023, disetujui: 29 Desember 2023

Abstact

The application of working-from-home (WFH) in government agencies has not been followed by changes in the regulations that cover it. As a result, government investment and efforts to encourage the adoption of WFH as an effort to increase employee productivity are not optimal due to various factors. Factors influencing employees to adopt WFH technology need to be analyzed so that employees are willing to do WFH post-pandemic and its implementation can support organizational goals. UTAUT is the basis for developing a research model by adding other factors based on literature studies. PLS-SEM was used to analyze 102 respondents' data and test the eight hypotheses proposed. Three of the eight hypotheses were statistically proven. Perceived self-efficacy and Compatibility factors proved to have a positive effect on WFH adoption with a predictive power of 57.7% of the model. The Adoption factor positively affects Use with the model's predictive power of 47.9%. Organizations that implement WFH must provide training and identify types of work suitable to be applied remotely so that employees will continue to carry out WFH even though the pandemic has ended.

Keywords: COVID-19, technology adoption, UTAUT, work-from-home.

Abstrak

Penerapan working-from-home (WFH) di instansi pemerintah belum diikuti dengan perubahan regulasi yang menaunginya. Akibatnya, investasi dan usaha pemerintah untuk mendorong adopsi WFH sebagai upaya meningkatkan produktivitas pegawai menjadi tidak optimal yang disebabkan beragam faktor. Faktor yang memengaruhi pegawai menggunakan teknologi WFH perlu dianalisis agar pegawai tetap memiliki keinginan bekerja dari rumah pasca-pandemi dan penerapannya dapat mendukung tujuan organisasi. UTAUT digunakan sebagai dasar pengembangan model penelitian dengan menambahkan faktor lain berdasarkan literatur. Metode PLS-SEM digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis yang diajukan. Perceived self-efficacy dan Compatibility merupakan faktor yang terbukti berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi WFH dengan kekuatan prediksi model sebesar 57.7%. Organisasi yang memberikan pilihan WFH bagi pegawainya harus menyediakan pelatihan dan mengidentifikasi jenis pekerjaan yang sesuai sehingga pegawai akan bersedia melakukan WFH meskipun pandemi telah selesai.

Kata kunci: adopsi teknologi, COVID-19, UTAUT, work-from-home.

PENDAHULUAN

Tren kasus COVID-19 di Indonesia sejak awal tahun 2022 telah mengalami penurunan drastis yang menyebabkan kegiatan masyarakat kembali normal (Satuan Tugas Penanganan COVID-19 2022). Perkantoran yang mulanya menerapkan *work from home* (WFH) secara penuh, kini mulai mewajibkan pegawainya untuk bekerja dari kantor. Jalanan yang mulanya lengang selama *lockdown*, kini dilanda kemacetan sehingga kebijakan ganjil-genap kembali diberlakukan untuk mengurangi volume kendaraan (Sarah 2021). Munculnya kembali kemacetan merupakan salah satu tanda kemunduran pasca-*lockdown* sehingga muncul anggapan bahwa kondisi ketika *lockdown* lebih baik dalam beberapa hal (Le Quéré et al. 2020). Merespon situasi tersebut, pemerintah Indonesia berencana menerapkan konsep *work from anywhere* (WFA) bagi pegawai negeri sehingga pegawai memiliki pilihan lokasi untuk bekerja seain di kantor. Rencana tersebut juga muncul berdekatan dengan berita mengenai mundurnya banyak kandidat pegawai negeri yang lulus seleksi karena gaji dan lokasi penempatan yang tidak sesuai harapan (Saptohutomo 2022; Karunia 2022).

WFA pada dasarnya merupakan kelanjutan dari WFH. Penerapan WFH dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga meningkatkan minat generasi muda terhadap sektor publik serta mengurangi hilangnya talenta terbaik pegawai negeri dengan memberikan kebebasan pemilihan lokasi kerja. Harapan tersebut tidak berlebihan jika melihat fakta bahwa generasi muda cenderung menginginkan keseimbangan kerja serta jam kerja fleksibel (Deloitte 2022; Lidwina 2020) sehingga perlu upaya pemerintah untuk melakukan pembenahan, khususnya mengenai sistem kerja, agar talenta terbaik bangsa berminat bergabung sebagai pegawai negeri.

Pengembangan *e-government* merupakan dasar bagi kesuksesan implementasi WFH yang mengandalkan teknologi informasi. Survei United Nations E-Government Development Index pada tahun 2020 menunjukkan Indonesia berada pada peringkat 88 dari 193, naik 19 peringkat dibandingkan tahun 2018 (United Nations 2020). Hal tersebut memperlihatkan bahwa pemerintah terus berkomitmen mendorong penggunaan layanan digital dalam aktivitasnya. Selain itu, kondisi pandemi dalam dua tahun terakhir juga mempercepat digitalisasi beragam sektor (International Data Corporation 2021) sehingga teknologi WFH berkembang signifikan.

WFH bukanlah istilah baru dalam dunia teknologi informasi. Beragam istilah digunakan dalam literatur yang pada dasarnya merujuk pada konsep yang sama, yaitu *remote working*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *remote working* seperti dua mata pisau. Pada satu sisi *remote working* dapat membuat waktu kerja lebih fleksibel, tercapainya *work-life balanced*, dan meningkatkan produktivitas, sedangkan pada sisi lain yaitu renggangnya relasi atasan-bawahan, kesulitan komunikasi, dan kelelahan kerja merupakan dampak negatif dari *remote working* (Flores 2019; Graves and Karabayeva 2020; OWL Labs 2020).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian perlu melakukan analisis pelaksanaan WFH, khususnya mengenai faktor pendorong penggunaan teknologi pendukung WFH. Pemerintah telah mengeluarkan anggaran untuk mendukung kinerja pegawai selama pelaksanaan WFH seperti pembelian lisensi Zoom, pembuatan aplikasi absensi berbasis biometrik, dan pembelian aplikasi kolaboratif. Namun, pemerintah belum mengubah model kerja pegawai agar sesuai dengan konsep WFH. Perubahan yang dilakukan hanya mengatur seputar jam kerja (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2022). Hal tersebut menyebabkan pegawai tidak optimal dalam melaksanakan WFH. Misalnya, terdapat pegawai yang beranggapan bahwa WFH adalah libur sehingga menolak ketika diminta memberikan pelayanan dengan alasan tidak berada di kantor. Selain itu, pegawai yang menduduki

level manajer cenderung menginginkan stafnya untuk bekerja di kantor (S. K. Parker, Knight, and Keller 2020). Selain itu, kesiapan perangkat pegawai seperti ketersediaan internet dan perangkat yang layak juga menentukan tingkat adopsi WFH. Berdasarkan hal tersebut, usaha pemerintah untuk mendorong WFH melalui penggunaan teknologi pendukung WFH ditentukan oleh banyak faktor. Bergam faktor tersebut perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi WFH.

Penelitian sebelumnya mengenai WFH pada sektor pemerintahan berfokus pada topik mengenai kelelahan kerja, *work-life balanced*, dan adaptasi kerja dari WFO ke WFH (Lizana and Vega-Fernandez 2021; Ibrayev 2022; Palumbo 2020). Adapun yang mengulas teknologi WFH secara makro yaitu mengenai transformasi digital yang didorong oleh pandemi COVID-19 (Gabryelczyk 2020), sedangkan berdasarkan pencarian pada Google Scholar tidak ditemukan penelitian yang mengulas mengenai teknologi WFH secara spesifik pada sektor publik sehingga penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut.

Teori *technology acceptance* menganalisis perilaku manusia terhadap teknologi berdasarkan aspek psikologis dan sosial (Momani, Jamous, and Hilles 2017). WFH merupakan konsep kerja yang sangat bergantung pada teknologi sehingga *technology acceptance* dapat digunakan untuk mengevaluasi penerimaan teknologi pendukung WFH. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah “Faktor apa saja yang memengaruhi pegawai negeri dalam mengadopsi teknologi WFH?”. Pertanyaan penelitian tersebut bertujuan mengetahui beragam aspek yang dianggap penting bagi pegawai dalam penggunaan teknologi WFH sehingga meskipun kondisi pandemi mulai mereda, pegawai tetap tertarik melakukan WFH yang bertujuan meningkatkan produktivitas. Selain itu, faktor dengan kontribusi tertinggi terhadap adopsi teknologi WFH dapat diketahui untuk menentukan skala prioritas penyelesaian masalah mengenai WFH. Beragam faktor yang diuji dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi pemangku kebijakan yang ingin menerapkan WFH di sektor pemerintahan.

Konsep WFH telah dikenal sejak tahun 1970-an di saat harga minyak dunia meningkat tajam sehingga muncul kebijakan yang membolehkan bekerja baik di rumah, kafe, atau perpustakaan umum (Choudhury 2020). Kemunculan internet, surat elektronik, serta laptop di era 2000-an meningkatkan adopsi WFH dan 20 tahun setelahnya saat pandemi COVID-19, WFH menjadi istilah yang sering diperbincangkan. Meskipun kemunculan WFH mulanya didorong oleh upaya menekan penyebaran virus, namun tren adopsinya diprediksi terus berlanjut pasca-pandemi (Bick, Blandin, and Mertens 2021). Terdapat pergeseran motivasi pegawai dalam melakukan WFH antara awal pandemi di tahun 2020 dengan tahun 2022. Survei di Amerika menunjukkan bahwa kini pegawai melakukan WFH lebih disebabkan karena keinginan, dibandingkan dengan alasan kesehatan (K. Parker, Horowitz, and Minkin 2022).

WFH, *remote working*, *virtual working*, dan *teleworking* merupakan istilah yang seringkali dipertukarkan. Semuanya merujuk pada konsep kerja dengan lokasi yang tidak terpusat, tidak dibatasi oleh waktu dan jenis komunikasi teknikal, serta menggunakan internet sebagai media komunikasi (Raghuram et al. 2019; Irawanto, Novianti, and Roz 2021; Ferreira et al. 2021). Karakteristik kerja tersebut memberikan manfaat berupa meningkatnya kreativitas dan kinerja, efisiensi waktu dengan terhindar dari kemacetan, dan mengurangi potensi pegawai sakit (Elshaikh, Hassan, and Abdallah 2018). Di samping manfaat tersebut, WFH juga memberikan dampak negatif berupa potensi distraksi kerja akibat lingkungan yang tidak kondusif, minimnya *sharing knowledge* antarpegawai, minimnya interaksi sosial, kesulitan mengelola waktu, dan adanya tuntutan lebih untuk selalu terhubung (Elshaikh, Hassan, and Abdallah 2018; Flores 2019).

Penelitian ini menggunakan modifikasi model *unified theory of acceptance and use of technology* (UTAUT) untuk mengidentifikasi faktor pendorong adopsi teknologi WFH. UTAUT menggunakan empat faktor dasar untuk menggambarkan hubungan dengan *intention* dan *usage*, yaitu *Performance expectancy*, *Effort expectancy*, *Facilitating condition*, dan *Social influence* (Venkatesh et al. 2003). Namun, faktor *Social influence* tidak dimasukkan pada penelitian mengingat penggunaan teknologi WFH pada konteks penelitian ini bersifat *voluntary*. Artinya pegawai masih diberikan kebebasan untuk menentukan lokasi kerjanya, baik di rumah atau di kantor. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Social influence* akan berpengaruh signifikan terhadap faktor adopsi jika sifat penggunaannya adalah *mandatory* karena terdapat mekanisme *punishment* bila suatu entitas tidak patuh terhadap norma yang berlaku (Venkatesh and Davis 2000). Empat faktor lain ditambahkan ke dalam model dasar UTAUT berdasarkan literatur yang diduga mampu menjelaskan faktor pendorong adopsi teknologi WFH, yaitu *Compatibility*, *Management support*, *Trust*, dan *Perceived self-efficacy*. Berikut merupakan penjelasan dari faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini.

Compatibility merupakan tingkat kesesuaian inovasi terhadap kebutuhan, nilai, dan pengalaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Raus, Liu, and Kipp 2010; Roger 1995). *Compatibility* secara empiris telah terbukti berpengaruh terhadap adopsi teknologi WFH (Sia et al. 2004; Silva-C, Montoya R, and Valencia A 2019). Semakin tinggi tingkat *compatibility* suatu pekerjaan, maka tingkat adopsi teknologi WFH juga semakin tinggi. Faktor *Compatibility* ditambahkan karena tidak semua jenis pekerjaan dapat dikerjakan secara *remote* yang menyebabkan pegawai enggan melakukan WFH. Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H1: *Compatibility* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

Management support merupakan faktor penentu kesuksesan adopsi inovasi dengan memastikan ketersediaan kondisi atau kebijakan pendukung (Al Shaar et al. 2015; Nwakego 2016). Tanpa adanya dukungan organisasi, teknologi WFH tidak akan diadopsi secara luas oleh pegawai meskipun manfaatnya dapat dirasakan secara nyata. Keputusan organisasi untuk mengadopsi atau tidak mengadopsi teknologi WFH sangat ditentukan oleh keberadaan *management support* (Ofosu-Ampong and Acheampong 2022). Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H2: *Management support* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

WFH akan menurunkan frekuensi tatap muka antara pegawai dan atasannya. Hal tersebut dapat menurunkan kepercayaan atasan terhadap pegawai akibat tidak adanya *direct supervision* (Athanasiadou and Theriou 2021). Di sisi lain, atasan yang mengizinkan pegawainya melakukan WFH merupakan bentuk kepercayaan dari atasan sehingga mendorong pegawai lebih disiplin dan loyal (Morganson et al. 2010; Wilson and Greenhill 2004). Berdasarkan hal tersebut, *Trust* didefinisikan sebagai persepsi terhadap atasan bahwa timnya tetap mampu berkinerja tanpa memerhatikan lokasi, baik di kantor maupun di rumah. Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H3: *Trust* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

Performance expectancy merupakan tingkat kepercayaan pegawai terhadap manfaat yang bisa didapatkan dari teknologi WFH (Venkatesh et al. 2003). Pegawai yang melakukan WFH tidak perlu menghabiskan waktu di perjalanan sehingga waktu dan tenaga dapat dihabiskan untuk hal lain yang lebih produktif. Teknologi WFH juga memungkinkan kolaborasi dengan talenta terbaik di lokasi yang tersebar (Elshaiekh, Hassan, and Abdallah 2018). Survei terhadap pegawai yang melakukan WFH menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan saat bekerja di kantor (Langa and Conradie 2003). Oleh karena itu, kami

mengajukan hipotesis berikut,

H4: *Performance expectancy* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

Effort expectancy merupakan persepsi pegawai mengenai tingkat kemudahan penggunaan teknologi WFH (Venkatesh et al. 2003). Kesuksesan pelaksanaan WFH sangat erat kaitannya dengan penggunaan teknologi informasi. Organisasi menggunakan beragam aplikasi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan oleh pegawai seperti *email*, *videoconference*, dan aplikasi kolaborasi lainnya. Organisasi harus memastikan pegawai memiliki pengetahuan yang cukup agar dapat bekerja menggunakan beragam aplikasi yang tersedia sehingga memudahkan dalam pelaksanaan WFH (Langa and Conradie 2003). Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H5: *Effort expectancy* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

Facilitating condition merupakan persepsi pegawai mengenai ketersediaan infrastruktur pendukung dan dukungan teknis dalam menggunakan teknologi WFH (Venkatesh et al. 2003). Tuntutan penerapan WFH telah mendorong organisasi melakukan perubahan cepat dengan menyiapkan infrastruktur pendukung seperti meningkatkan kapasitas *bandwidth* dan berlangganan layanan *cloud*. Upaya tersebut diharapkan dapat memudahkan pegawai dalam WFH. *Facilitating condition* juga terbukti memiliki hubungan positif dengan adopsi suatu sistem (Razif et al. 2020; Chauhan and Jaiswal 2016). Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H6: *Facilitating condition* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

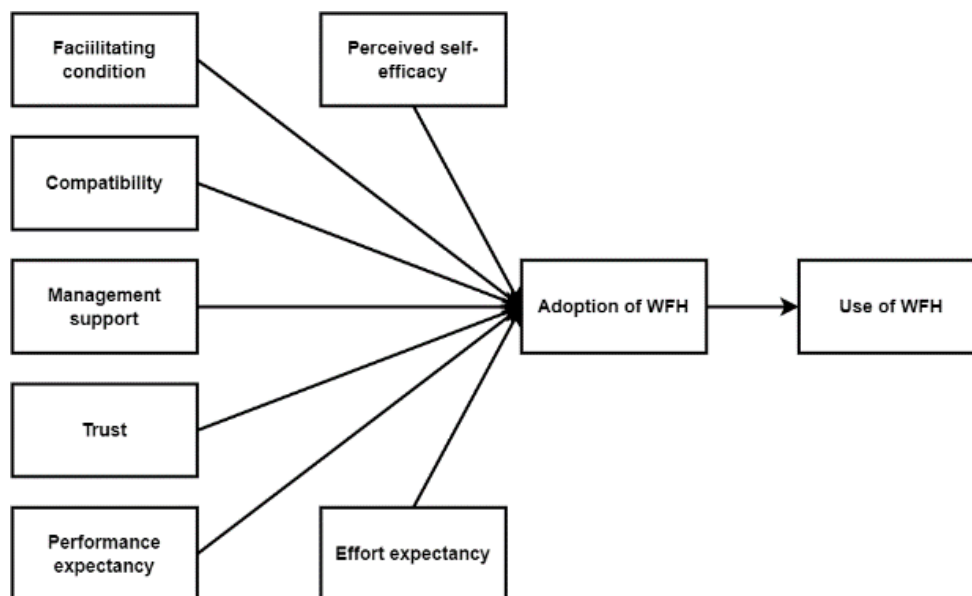
Perceived self-efficacy merupakan tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas menggunakan teknologi WFH (Silva-C, Montoya R, and Valencia A 2019). WFH menuntut pegawai untuk bekerja mandiri dan memiliki kemampuan menjalin komunikasi jarak jauh dengan bantuan teknologi. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari pelatihan, intervensi pimpinan, maupun pendekatan interpersonal (Raghuram, Wiesenfeld, and Garud 2003). Survei terhadap manajer dengan *self-efficacy* rendah menunjukkan penolakan mereka dalam mengadopsi teknologi WFH (S. K. Parker, Knight, and Keller 2020). Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H7: *Perceived self-efficacy* berpengaruh positif terhadap adopsi WFH.

Adoption merupakan tingkat keinginan pegawai untuk menggunakan teknologi WFH, sedangkan *Use* merupakan tingkat frekuensi dan sikap pegawai dalam menggunakan teknologi WFH (Venkatesh et al. 2003; DeLone and McLean 2016). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Adoption* dan *Use* (Venkatesh et al. 2003). Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis berikut,

H8: *Adoption* berpengaruh positif terhadap *Use*.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut merupakan model yang diajukan dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

METODE

Penelitian ini tergolong penelitian eksploratif dengan mengembangkan model dasar UTAUT menjadi model baru berdasarkan literatur. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner melalui Google Form yang disebar pada Mei-Juli 2022 melalui media komunikasi Whatsapp. Responden dipilih menggunakan *purposive sampling* karena pemilihan didasarkan pada pengetahuan responden mengenai fenomena yang diteliti (Etikan, Musa, and Alkassim 2016). Jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 102 responden yang merupakan pegawai BKN di seluruh Indonesia. Jumlah tersebut diperoleh berdasarkan syarat minimum jumlah responden berdasarkan *ten times rule* (Joe F. Hair et al. 2017). Model penelitian yang diajukan memiliki 8 anak panah terbanyak yang mengarah ke variabel laten sehingga jumlah minimum responden yang diperlukan sebanyak 80 responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang terkumpul telah memenuhi syarat minimal.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik survei. Karena pegawai BKN tersebar di seluruh wilayah Indonesia, maka kuesioner menjadi instrumen yang paling efisien untuk dipilih. Kuesioner terdiri dari pertanyaan demografis (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan domisili) dan pertanyaan untuk setiap faktor menggunakan 5-poin skala Likert. Pertanyaan terkait indikator didapatkan berdasarkan studi literatur dengan jumlah instrumen yang digunakan sebanyak 30 pertanyaan. Daftar pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Kuesioner

Faktor	Pertanyaan	Referensi
Compatibility (CMP)	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tanpa harus datang ke kantor (CMP1)	(Valsamidis et al. 2019)
	Hasil pekerjaan saya dapat dilaporkan melalui internet (CMP2)	
	WFH sesuai dengan cara saya bekerja (CMP3)	
Effort expectancy (EFE)	Prosedur penggunaan teknologi pendukung WFH jelas dan mudah dipahami (EFE1)	(Venkatesh et al. 2003)
	Mudah bagi saya dalam menggunakan teknologi pendukung WFH (EFE2)	

<i>Facilitating condition</i> (FCD)	Aplikasi pendukung WFH sangat mudah digunakan (EFE3)	(Venkatesh et al. 2003)
	Saya tidak kesulitan dalam mempelajari aplikasi pendukung WFH (EFE4)	
	Saya mempunyai sumber daya yang dibutuhkan (misalnya internet, komputer) dalam menggunakan teknologi WFH (FCD1)	
<i>Management support</i> (MGS)	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan teknologi WFH (FCD2)	(Nwakego 2016; Al Shaar et al. 2015)
	Saya mengetahui pihak yang harus dihubungi ketika terjadi masalah dalam penggunaan teknologi WFH (FCD3)	
	Atasan saya mendukung implementasi teknologi WFH (MGS1)	
<i>Performance expectancy</i> (PFE)	Atasan saya mendorong penggunaan teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan (MGS2)	(Venkatesh et al. 2003)
	Teknologi WFH memberikan banyak manfaat dalam pekerjaan (PFE1)	
	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan menggunakan teknologi WFH (PFE2)	
<i>Trust</i> (TRU)	Teknologi WFH membuat saya lebih produktif (PFE3)	(Flavian, Guinaliú, and Jordan 2019)
	Teknologi WFH meningkatkan kinerja saya (PFE4)	
	Atasan saya percaya bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan ketika WFH (TRU1)	
<i>Perceived self-efficacy</i> (PSE)	Atasan saya percaya bahwa pegawai yang bekerja di kantor lebih berkinerja dibandingkan ketika WFH (TRU2)	(Silva-C, Montoya R, and Valencia A 2019)
	Atasan saya percaya bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung (TRU3)	
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada orang di sekitar yang memberikan arahan (PSE1)	
<i>Adoption</i> (ADP)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan ketika WFH jika hanya terdapat fitur chat-bot/FAQ pada aplikasi yang saya gunakan (PSE2)	(Venkatesh et al. 2003)
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan ketika WFH jika telah diajari cara melakukannya sebelumnya (PSE3)	
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan jika saya telah menggunakan metode atau aplikasi serupa sebelumnya (PSE4)	
<i>Use</i> (USE)	Saya ingin menggunakan teknologi WFH dalam waktu dekat (ADP1)	(Yu and Qian 2018)
	Saya berencana akan menggunakan teknologi WFH dalam waktu dekat (ADP2)	
	Saya memperkirakan akan menggunakan teknologi WFH dalam waktu dekat (ADP3)	
	Saya sering menggunakan teknologi WFH (USE1)	
	Saya cenderung menggunakan teknologi WFH jika memungkinkan (USE2)	
	Saya menikmati menggunakan teknologi WFH (USE3)	

Metode *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis hubungan antar-faktor serta kekuatan prediksi dari model berdasarkan hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan model baru yang belum teruji dalam literatur sehingga penelitian ini bersifat eksploratif. PLS-SEM dipilih karena banyak digunakan pada penelitian terdahulu dalam melakukan analisis yang bersifat eksploratif (Sarstedt and Cheah 2019). Adapun aplikasi yang digunakan dalam proses analisis adalah SmartPLS.

Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis *outer model* untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan analisis *inner model* untuk menguji kekuatan model dan relasi antar-faktor. Analisis *inner model* menghasilkan *path coefficient* yang berkaitan dengan

hipotesis penelitian sehingga penarikan kesimpulan dapat dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis deskriptif dilakukan terhadap 102 data responden yang terkumpul sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Mayoritas responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 59.8% dan perempuan sebanyak 40.2%. Pada demografis usia, kelompok usia 31-40 mendominasi sebanyak 47%, diikuti kelompok usia 20-30 (25.5%), 41-50 (15.7%), dan lebih dari 50 tahun (11.8%). Responden dengan jenjang pendidikan sarjana mendominasi sebanyak 57.8%, diikuti oleh jenjang magister (37.3%), SMA (3.9%), dan doktor (1%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berdomisili di pulau Jawa sebanyak (87.3%), kemudian diikuti oleh responden yang berdomisili di Kalimantan (3.9%), Sumatera (2.9%), dan Bali-Nusa Tenggara (2%).

Tabel 2. Statistik Demografis Responden

Demografis	Kelompok	Frekuensi (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	61 (59.8)
	Perempuan	41 (40.2)
Usia	< 20	26 (25.5)
	20 - 30	48 (47)
	31 - 40	16 (15.7)
	41 - 50	12 (11.8)
	50 <	4 (3.9)
Pendidikan	SMA	59 (57.8)
	Sarjana	38 (37.3)
	Magister	1 (1)
	Doktor	3 (2.9)
Domisili	Sumatera	4 (3.9)
	Kalimantan	89 (87.3)
	Jawa	2 (2)
	Bali, Nusa Tenggara	4 (3.9)
	Sulawesi, Maluku, Papua	

Pengujian data diawali dengan melakukan analisis *outer model*. Analisis *outer model* dilakukan untuk menguji reliabilitas dan validitas dari instrumen. Adapun indikator yang digunakan adalah nilai Cronbach alpha (CA), *composite reliability* (CR), *convergent validity*, dan *discriminant validity* (Joe F. Hair et al. 2017). Pada iterasi pertama, terdapat indikator dengan nilai CA dan CR yang tergolong rendah, yaitu di bawah 0.70 (Civelek 2018). Oleh karena itu, perlu dilakukan penghapusan indikator untuk melihat dampaknya bagi nilai CA dan CR. Jika nilai CA dan CR meningkat, maka langkah penghapusan indikator dipertahankan (Joseph F. Hair et al. 2017). Adapun indikator yang dihapus yaitu MGS3 dan TRUS2. Setelah dilakukan penghapusan indikator pada faktor *Management support* dan *Trust*, nilai CA dan CR berada di atas 0.70. Pada pengujian *convergent validity*, acuan yang digunakan adalah nilai *outer loading* minimal 0.70 dan *average variance extracted* (AVE) minimal 0.50 (Joe F. Hair et al. 2017). Pada pengujian *discriminant validity*, indikator yang digunakan adalah Fornell-Larcker dan heterotrait-monotrait (HTMT). Kriteria Fornell-Larcker terpenuhi jika akar kuadrat AVE suatu faktor lebih besar dari *squared correlation* pada faktor lainnya, sedangkan HTMT terpenuhi jika *confidence interval* antarfaktor

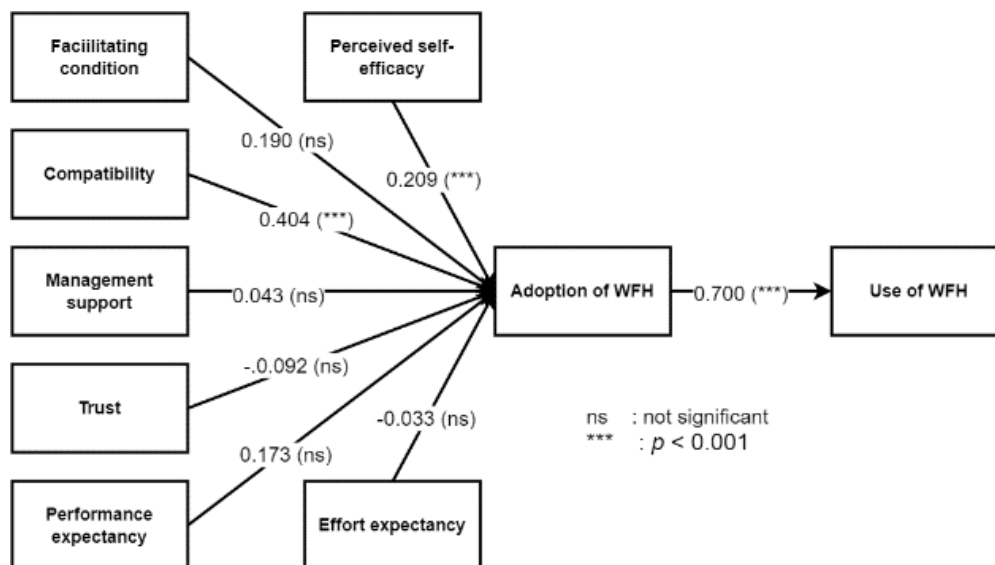
tidak mengandung nilai 1 (Joe F. Hair et al. 2017).

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai minimal untuk setiap indikator telah terpenuhi sehingga disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian termasuk valid dan reliabel. Rangkuman hasil pengukuran dalam analisis *outer model* disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Pengukuran *Outer Model*

Faktor	Indikator	Cronbach Alpha	CR	Outer Loading	AVE
Compatibility	CMP1	0.866	0.918	0.913	0.789
	CMP2			0.871	
	CMP3			0.881	
Effort expectancy	EFE1	0.899	0.930	0.844	0.770
	EFE2			0.809	
	EFE3			0.937	
	EFE4			0.914	
Facilitating condition	FCD1	0.878	0.925	0.906	0.805
	FCD2			0.934	
	FCD3			0.850	
Management support	MGS1	0.761	0.892	0.922	0.805
	MGS2			0.871	
Performance expectancy	PFE1	0.945	0.961	0.897	0.860
	PFE2			0.929	
	PFE3			0.922	
	PFE4			0.960	
Trust	TRU1	0.789	0.901	0.946	0.820
	TRU3			0.863	
Perceived self-efficacy	PSE1	0.805	0.870	0.718	0.628
	PSE2			0.746	
	PSE3			0.878	
	PSE4			0.819	
Adoption	ADP1	0.927	0.953	0.928	0.872
	ADP2			0.918	
	ADP3			0.955	
Use	USE1	0.728	0.824	0.727	0.610
	USE2			0.775	
	USE3			0.837	

Setelah berhasil melalui pengujian *outer model*, tahapan yang selanjutnya dilalui adalah pengujian *inner model*. Analisis *inner model* diawali dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang menjadi acuan adalah 10 (O’Brien 2007). Jika indikator memiliki nilai VIF lebih besar dari 10, artinya model memiliki masalah *collinearity*. Berdasarkan hasil pengukuran, diketahui bahwa setiap indikator pada model memiliki nilai VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung masalah *collinearity*. Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikansi model dengan melakukan uji-*t* berdasarkan nilai *p* acuan, yaitu 0.05 (Recker 2013). Pengujian signifikansi dilakukan melalui *bootstrapping* pada SmartPLS dengan asumsi *one-tailed*. Hasil pengujian signifikansi dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis, terlihat bahwa 3 dari 8 hipotesis terbukti dengan signifikansi nilai $p < 0.001$. *Perceived self-efficacy* dan *Compatibility* terbukti berpengaruh positif terhadap *Adoption* dengan *path coefficient* masing-masing sebesar 0.209 dan 0.404. Adapun *Adoption* juga terbukti berpengaruh positif terhadap *Use* dengan *path coefficient* sebesar 0.700. Untuk mengetahui kekuatan prediksi model, diperlukan pengukuran nilai R^2 (Joe F. Hair et al. 2017). Berdasarkan hasil pengukuran didapatkan bahwa model yang dibangun memiliki nilai R^2 untuk variabel dependen *Adoption* sebesar 57.7%, sedangkan variabel *Use* memiliki nilai R^2 sebesar 47.9%. Kedua variabel tersebut tergolong memiliki kekuatan prediksi sedang (Chin 1998).

Diskusi

Hasil analisis pada subbab sebelumnya telah berhasil membuktikan hipotesis yang diajukan. Model dasar UTAUT secara mengejutkan terbukti tidak signifikan memengaruhi adopsi teknologi WFH. Pegawai yang berkeinginan mengadopsi teknologi WFH tidak harus merasa bahwa penggunaan teknologi WFH akan meningkatkan kinerja (*Performance expectancy*) agar mereka memiliki keinginan untuk menggunakannya. Regulasi mengenai penilaian kinerja bagi pegawai negeri dalam kondisi pandemi tidak mengalami penyesuaian sehingga mekanisme penilaian pegawai, baik yang bekerja di kantor maupun di rumah tidak terdapat perbedaan. Hal tersebut menyebabkan pegawai tidak benar-benar bisa objektif membedakan capaian kinerja mereka saat bekerja di kantor atau di rumah.

Effort expectancy diketahui tidak signifikan memengaruhi adopsi teknologi WFH. Hal tersebut berarti teknologi WFH tidak harus dinilai mudah terlebih dulu bagi pegawai agar mereka berkeinginan untuk menggunakannya. Data demografis menunjukkan bahwa pegawai yang berdomisili di Jawa mendominasi jumlah responden penelitian sehingga dapat diasumsikan sebagian besar responden memiliki tingkat literasi digital yang tinggi, mengingat pembangunan infrastruktur teknologi di Jawa jauh lebih pesat dibandingkan daerah lainnya. Penelitian sebelumnya pada konteks *e-learning* menemukan bahwa *Effort expectancy* juga tidak signifikan memengaruhi keinginan menggunakan suatu teknologi (Jang et al. 2020). Responden yang terlibat

dalam penelitian tersebut adalah mahasiswa Korea dengan literasi digital yang tinggi. Situasi tersebut serupa dengan karakteristik responden dalam penelitian ini yang sebagian besar berada di Jawa sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiadaan signifikansi *Effort expectancy* adalah akibat tingkat literasi digital responden.

Facilitating condition diketahui tidak signifikan memengaruhi adopsi teknologi WFH. Hal ini menandakan akses internet dan ketersediaan perangkat pendukung tidak berpengaruh terhadap keinginan pegawai menggunakan teknologi WFH. Fakta tersebut sejalan dengan data responden yang sebagian besar berdomisili di pulau Jawa sehingga akses internet dan ketersediaan perangkat pendukung merupakan hal yang umum dan tidak lagi menjadi isu dalam mengadopsi suatu teknologi.

Management support diketahui tidak signifikan memengaruhi adopsi teknologi WFH. Hal ini berarti keinginan pegawai untuk menggunakan teknologi WFH tidak dipengaruhi oleh dukungan atasan. Hal tersebut timbul karena kebijakan pelaksanaan WFH oleh atasan, yang mengakibatkan penggunaan teknologi WFH, tidak seragam antar-unit kerja. Terdapat unit kerja yang memberlakukan WFH secara parsial, namun ada juga unit kerja yang meminta pegawai untuk bekerja di kantor secara penuh. Selain itu, tidak adanya perubahan mekanisme penilaian kinerja pegawai selama pandemi mengakibatkan pemanfaatan teknologi untuk penilaian kinerja tidak optimal. Adanya perbedaan tersebut akhirnya membuat *Management support* tidak berpengaruh terhadap adopsi teknologi WFH.

Trust diketahui tidak signifikan memengaruhi adopsi teknologi WFH. Hal ini berarti kepercayaan atasan kepada bawahan mengenai WFH tidak berpengaruh terhadap adopsi teknologi WFH. Meskipun atasan meyakini bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya selama WFH, namun hal tersebut tidak berdampak pada keinginan menggunakan teknologi WFH.

Perceived self-efficacy diketahui berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi WFH. Hal ini berarti pegawai cenderung berminat mengadopsi teknologi WFH jika telah memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya, terlebih saat WFH tidak ada rekan kerja yang dapat langsung membantu. Organisasi yang akan menerapkan WFH sebaiknya membekali pegawai dengan pelatihan mengenai pengoperasian perangkat pendukung maupun kemampuan komunikasi jarak jauh sehingga diharapkan dapat meningkatkan *self-efficacy pegawai*.

Compatibility diketahui berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi WFH. Hal ini berarti pegawai akan cenderung mengadopsi teknologi WFH jika pekerjaan rutin mereka dapat dilakukan di luar kantor. Hal tersebut berarti, semakin banyak jenis pekerjaan pegawai yang dapat dilakukan secara *remote*, maka semakin banyak pula pegawai yang ingin menggunakan teknologi WFH. Organisasi sebaiknya memilah jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara WFH sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai meskipun jumlah pegawai yang bekerja di kantor relatif sedikit.

Adoption diketahui berpengaruh positif terhadap *Use*. Hal ini berarti pegawai yang telah berniat menggunakan teknologi WFH akan cenderung menggunakannya secara rutin dan konsisten. Oleh karena itu, jika organisasi ingin menerapkan WFH secara masif, maka faktor yang memengaruhi adopsi teknologi WFH (*Self-efficacy* and *Compatibility*) tidak dapat dikesampingkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor yang memengaruhi adopsi teknologi WFH bagi pegawai negeri di lingkungan BKN. Berdasarkan pengujian hipotesis, didapatkan bahwa faktor

Perceived self-efficacy dan *Compatibility* berpengaruh positif terhadap adopsi teknologi WFH dengan kontribusi masing-masing sebesar 20.9% dan 40.4%. Hal ini menandakan bahwa tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri dan kesesuaian jenis pekerjaan akan mendorong keinginan pegawai untuk menggunakan teknologi WFH. Diketahui pula bahwa pegawai yang memiliki keinginan untuk menggunakan teknologi WFH akan cenderung konsisten menggunakannya dengan kontribusi sebesar 70%.

Responden yang terlibat dalam penelitian ini terbatas hanya pada pegawai BKN dengan total sebanyak 102 responden. Meskipun jumlah tersebut telah memenuhi syarat minimal, namun sebaran domisili masih didominasi oleh pegawai yang berada di Jawa. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan lebih memerhatikan sebaran domisili responden agar lebih merata. Kekuatan prediksi model berdasarkan nilai R tergolong sedang. Penambahan faktor lain yang belum termasuk dalam model saat ini dapat digunakan untuk meningkatkan nilai prediksi model pada penelitian selanjutnya. Ditolaknya seluruh faktor dasar pada UTAUT berada di luar ekspektasi penulis. Variabel mediator dapat ditambahkan pada model dasar UTAUT sehingga meningkatkan kemungkinan hipotesis untuk diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Athanasiadou, Chrisalena, and Georgios Theriou. 2021. "Telework: Systematic Literature Review and Future Research Agenda." *Heliyon* 7 (10): e08165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>.
- Bick, Alexander, Adam Blandin, and Karel Mertens. 2021. "Work from Home before and after the Covid-19 Outbreak." Available at SSRN 3786142.
- Chauhan, Sumedha, and Mahadeo Jaiswal. 2016. "Determinants of Acceptance of ERP Software Training in Business Schools: Empirical Investigation Using UTAUT Model." *The International Journal of Management Education* 14 (3): 248–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.05.005>.
- Chin, Wynne W. 1998. "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling." *Modern Methods for Business Research* 295 (2): 295–336.
- Choudhury, Prithwiraj. 2020. "Our Work-from-Anywhere Future." *Harvard Business Review*. November 2020. <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>.
- Civelek, Mustafa Emre. 2018. *Essentials of Structural Equation Modeling*. Zea Books. Lincoln, Nebraska: Zea Books. <https://doi.org/10.13014/K2SJ1HR5>.
- Deloitte. 2022. "The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey." <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-gen-millennial-survey.pdf>.
- DeLone, William H., and Ephraim R. McLean. 2016. "Information Systems Success Measurement." In *Foundations and Trends in Information Systems*, 1–116. Hanover: now Publisher Inc.
- Elshaiekh, N E M, Y A A Hassan, and A A A Abdallah. 2018. "The Impacts of Remote Working on Workers Performance." In *2018 International Arab Conference on Information Technology (ACIT)*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/ACIT.2018.8672704>.
- Etikan, Ilker, Sulaiman Abubakar Musa, and Rukayya Sunusi Alkassim. 2016. "Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling." *American Journal of Theoretical and Applied Statistic* 5 (1): 1–

4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>.
- Ferreira, Rafael, Ruben Pereira, Isaías Scalabrin Bianchi, and Miguel Mira da Silva. 2021. "Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7 (1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>.
- Flavian, Carlos, Miguel Guinalú, and Pau Jordan. 2019. "Antecedents and Consequences of Trust on a Virtual Team Leader." *European Journal of Management and Business Economics* 28 (1): 2–24. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-11-2017-0043>.
- Flores, Marivic F. 2019. "Understanding the Challenges of Remote Working and It's Impact to Workers." *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)* 4 (11): 40–44.
- Graves, Laura M, and Asya Karabayeva. 2020. "Managing Virtual Workers—Strategies for Success." *IEEE Engineering Management Review* 48 (2): 166–72. <https://doi.org/10.1109/EMR.2020.2990386>.
- Hair, Joe F., Lucy M. Matthews, Ryan L. Matthews, and Marko Sarstedt. 2017. "PLS-SEM or CB-SEM: Updated Guidelines on Which Method to Use." *International Journal of Multivariate Data Analysis* 1 (2): 107–23. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>.
- Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second. London: Sage Publication.
- International Data Corporation. 2021. "Asia/Pacific Leads the Shift to Digital-First with 1 in 3 Companies Generating More Than 30% Revenues from Digital Products and Services By 2023, IDC Predicts." *International Data Corporation*. October 31, 2021. <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prAP48347921>.
- Irawanto, Dodi Wirawan, Khusnul Rofida Novianti, and Kenny Roz. 2021. "Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia." *Economies* 9 (3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>.
- Jang, Moonkyoung, Milla Aavakare, Seongcheol Kim, and Shahrokh Nikou. 2020. "The Effects of Digital Literacy and Information Literacy on the Intention to Use Digital Technologies for Learning - A Comparative Study in Korea and Finland." In . ITS Online Event, 14-17 June 2020. Calgary: International Telecommunications Society (ITS). <http://hdl.handle.net/10419/224858>.
- Karunia, Ade Miranto. 2022. "Ratusan CPNS Mundur Gara-Gara Gaji Kecil? Menteri Tjahjo: Padahal Ada Tukin, Gaji Ke-13, Uang Lembur Sampai Pensiun Seumur Hidup..." *Kompas*. June 3, 2022. <https://money.kompas.com/read/2022/06/03/062615526/ratusan-cpns-mundur-gara-gara-gaji-kecil-menteri-tjahjo-padahal-ada-tukin-gaji?page=all>.
- Langa, G Z, and D P Conradie. 2003. "Perceptions and Attitudes with Regard to Teleworking among Public Sector Officials in Pretoria: Applying the Technology Acceptance Model (TAM)." *Communicatio* 29 (1–2): 280–96. <https://doi.org/10.1080/02500160308538032>.
- Lidwina, Andrea. 2020. "Kiprah Milenial Di Pucuk Pemerintahan." *Katadata*. February 18, 2020. <https://katadata.co.id/safrezifitra/analisisdata/5e9a57af91240/kiprah-milenial-di-pucuk-pemerintahan>.
- Momani, Alaa, Mamoun Jamous, and Shadi M Hilles. 2017. "Technology Acceptance Theories: Review and Classification." *International Journal of Cyber Behavior, Psychology and Learning* 7 (April): 1–14. <https://doi.org/10.4018/IJCBPL.2017040101>.
- Morganson, Valerie J, Debra A Major, Kurt L Oborn, Jennifer M Verive, and Michelle P Heelan. 2010. "Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements." *Journal of Managerial*

- Psychology 25 (6): 578–95. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>.
- Nwakego, Joy Okoli. 2016. "The Slow Adoption of Telecommuting in South Africa." Dissertation, Cape Town: Cape Peninsula University of Technology.
- O'brien, Robert M. 2007. "A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors." *Quality & Quantity* 41 (5): 673–90. <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>.
- Ofosu-Ampong, Kingsley, and Bryan Acheampong. 2022. "Adoption of Contactless Technologies for Remote Work in Ghana Post-Covid-19: Insights from Technology-Organisation-Environment Framework." *Digital Business* 2 (2): 100023. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100023>.
- OWL Labs. 2020. "State of Remote Work." https://resources.owllabs.com/hubfs/website/sorw/2020/owl-labs_sorw-2020_report-download_FINAL_07oct2020.pdf.
- Parker, Kim, Juliana Menasce Horowitz, and Rachel Minkin. 2022. "COVID-19 Pandemic Continues To Reshape Work in America." PEW Research Center. February 16, 2022. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>.
- Parker, Sharon K., Caroline Knight, and Anita Keller. 2020. "Remote Managers Are Having Trust Issues." *Harvard Business Review*. June 30, 2020. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>.
- Quééré, Corinne le, Robert B Jackson, Matthew W Jones, Adam J P Smith, Sam Abernethy, Robbie M Andrew, Anthony J De-Gol, et al. 2020. "Temporary Reduction in Daily Global CO2 Emissions during the COVID-19 Forced Confinement." *Nature Climate Change* 10 (7): 647–53. <https://doi.org/10.1038/s41558-020-0797-x>.
- Raghuram, Sumita, N. Sharon Hill, Jennifer L. Gibbs, and Likoebé M. Maruping. 2019. "Virtual Work: Bridging Research Clusters." *Academy of Management Annals* 13 (1). <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020>.
- Raghuram, Sumita, Batia Wiesenfeld, and Raghu Garud. 2003. "Technology Enabled Work: The Role of Self-Efficacy in Determining Telecommuter Adjustment and Structuring Behavior." *Journal of Vocational Behavior* 63 (2): 180–98. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00040-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00040-X).
- Raus, Marta, Jianwei Liu, and Alexander Kipp. 2010. "Evaluating IT Innovations in a Business-to-Government Context: A Framework and Its Applications." *Government Information Quarterly* 27 (2): 122–33. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2009.04.007>.
- Razif, Mohammad, Bobby Ardiansyah Miraja, Satria Fadil Persada, Reny Nadlifatin, Prawira Fajarindra Belgiawan, Anak Agung Ngurah Perwira Redi, and Shu-Chiang Lin. 2020. "Investigating the Role of Environmental Concern and the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology on Working from Home Technologies Adoption during COVID-19." *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8 (1): 795–808.
- Recker, Jan. 2013. *Scientific Research in Information Systems: A Beginner's Guide*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-30048-6>.
- Robinson, Bryan. 2022. "Remote Work Is Here To Stay And Will Increase Into 2023, Experts Say." *Forbes*. February 1, 2022.
- Roger, E.M. 1995. *Diffusion of Innovations* (4th Ed.). New York: Free Press.
- Saptohutomo, Aryo Putranto. 2022. "Rencana 'Work from Anywhere' Bagi PNS, Apa Itu?" *Kompas*. May 13, 2022. <https://nasional.kompas.com/read/2022/05/13/14213221/rencana-work-from-anywhere->

bagi-pns-apa-itu?page=all.

- Sarah, Siti. 2021. "Peraturan Ganjil Genap Di Jakarta Selama PPKM." Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. November 3, 2021. <https://corona.jakarta.go.id/id/artikel/peraturan-ganjil-genap-di-jakarta-selama-ppkm>.
- Sarstedt, Marko, and Jun-Hwa Cheah. 2019. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling Using SmartPLS: A Software Review." *Journal of Marketing Analytics* 7 (3): 196–202. <https://doi.org/10.1057/s41270-019-00058-3>.
- Satuan Tugas Penanganan COVID-19. 2022. "Perkembangan Kasus Terkonfirmasi Positif Covid-19 Per-Hari." Satuan Tugas Penanganan COVID-19. June 5, 2022. <https://covid19.go.id/peta-sebaran>.
- Shaar, Eshaq M al, Shadi Ahmed Khattab, Raed Naser Alkaied, and Abdelkareem Q Manna. 2015. "The Effect of Top Management Support on Innovation: The Mediating Role of Synergy between Organizational Structure and Information Technology." *International Review of Management and Business Research* 4 (2): 499–513.
- Sia, Choon-Ling, Hock-Hai Teo, B C Y Tan, and Kwok-Kee Wei. 2004. "Effects of Environmental Uncertainty on Organizational Intention to Adopt Distributed Work Arrangements." *IEEE Transactions on Engineering Management* 51 (3): 253–67. <https://doi.org/10.1109/TEM.2004.830859>.
- Silva-C, Alejandro, Iván A Montoya R, and Jhoany A Valencia A. 2019. "The Attitude of Managers toward Telework, Why Is It so Difficult to Adopt It in Organizations?" *Technology in Society* 59: 101133. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>.
- United Nations. 2020. "UN E-Government Survey 2020."
- Valsamidis, Stavros, Ioannis Petasakis, Sotirios Kontogiannis, and Fotini Perdiki. 2019. "Factors of Usage Evaluation for a Tax Information System." *International Journal of Information Systems in the Service Sector* 11 (3): 1–18. <https://doi.org/10.4018/IJISSS.2019070101>.
- Venkatesh, Viswanath, and Fred D. Davis. 2000. "A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies." *Management Science* 46 (2): 186–204.
- Venkatesh, Viswanath, Michael G. Morris, Gordon B. Davis, and Fred D. Davis. 2003. "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View." *MIS Quarterly: Management Information Systems* 27 (3): 425–78. <https://doi.org/10.2307/30036540>.
- Wilson, Melanie, and Anita Greenhill. 2004. "Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda." *New Technology, Work and Employment* 19 (3): 207–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2004.00138.x>.
- Yu, Ping, and Siyu Qian. 2018. "Developing a Theoretical Model and Questionnaire Survey Instrument to Measure the Success of Electronic Health Records in Residential Aged Care." Edited by Anne EM Brabers. *PLOS ONE* 13 (1): e0190749. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190749>.

