Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 22453-22458

Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan dalam Work From Home : Systematic Literature Review

Lana Azwa Syakirah[1], Muhammad Raihan Firdaus Fahlevi[2], Rosemary Jessica Seftin[3]
[1,2,3] Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Jl. Lidah Wetan, Surabaya
Corresponding Author: Lana Azwa Syakirah, e-mail: 25120664365@unesa.ac.id

Published: Februari , 2026

ABSTRACT
The implementation of work from home (WFH) has become increasingly prevalent since the COVID-19 pandemic, presenting both flexibility and challenges for employee productivity. Organizational culture plays a strategic role in shaping employee behavior in remote work settings. This study aims to systematically analyze the relationship between organizational culture and employee productivity in the context of WFH using a Systematic Literature Review (SLR) approach. The method involved article searches from Google Scholar, Scopus, and ScienceDirect databases for the period 2019–2025. The selection process used purposive sampling with inclusion criteria of peer-reviewed articles addressing organizational culture, employee productivity, and WFH. Thematic analysis was employed to synthesize findings. The results indicate that organizational culture significantly influences employee productivity during WFH, particularly through dimensions such as communication, trust, autonomy, and leadership support. Adaptive and digital-friendly cultures were found to enhance productivity. This study concludes that a strong organizational culture serves as a critical foundation for maintaining productivity in remote work environments. It contributes to the development of organizational behavior studies and offers practical insights for organizations adapting to hybrid or fully remote work models.

Keywords: Employee Productivity; Organizational Culture; Systematic Literature Review; Work From Home

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Penerapan sistem work from home (WFH) semakin banyak digunakan oleh organisasi sejak terjadinya pandemi COVID-19 sebagai upaya untuk menjaga keberlangsungan aktivitas kerja dengan memanfaatkan teknologi digital. Sistem kerja ini memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk bekerja dari rumah, namun juga menimbulkan berbagai tantangan seperti keterbatasan komunikasi, koordinasi kerja, serta pengawasan terhadap kinerja yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan (Allen, Golden, & Shockley, 2015; Kniffin et al., 2021). Dalam kondisi tersebut, budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan bekerja dalam organisasi karena budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang dianut oleh anggota organisasi (Zaqiyah et al., 2023). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta produktivitas kerja karyawan karena nilai-nilai organisasi mampu membentuk pola kerja yang lebih efektif (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana budaya organisasi berperan dalam memengaruhi produktivitas karyawan dalam sistem kerja work from home, sehingga penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review untuk menganalisis berbagai penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji secara sistematis berbagai penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam sistem work from home (WFH) melalui pendekatan Systematic Literature Review. Dengan melakukan kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran budaya organisasi dalam memengaruhi produktivitas karyawan ketika bekerja secara jarak jauh. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai kontribusi

dalam pengembangan kajian ilmu manajemen dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan produktivitas kerja, serta menjadi referensi bagi organisasi dalam memahami pentingnya budaya organisasi yang adaptif dalam mendukung produktivitas karyawan pada sistem kerja work from home. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, serta asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi cara individu berpikir, berperilaku, dan bekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Muafiq, Kharis, & Mulyapradana, 2025). Menurut Schein, budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat utama yaitu artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang secara bersama-sama membentuk pola perilaku kerja dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, hubungan antara organisasi dan karyawan juga dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory, yang menyatakan bahwa hubungan kerja didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik antara organisasi dan individu (Blau, 1964). Ketika organisasi memberikan dukungan, kepercayaan, serta lingkungan kerja yang kondusif, karyawan cenderung merespons dengan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dalam konteks penerapan sistem kerja work from home (WFH), keberadaan budaya organisasi yang adaptif dan dukungan organisasi menjadi faktor penting yang dapat membantu karyawan mempertahankan produktivitas kerja meskipun bekerja secara jarak jauh (Allen et al., 2015).

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan serta meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, beberapa penelitian juga mengkaji dampak penerapan sistem work from home (WFH) terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya setelah terjadinya pandemi COVID-19 yang mendorong banyak organisasi untuk menerapkan sistem kerja jarak jauh (Faeni, Faeni, & Hidayat, 2021; Ramlah, 2023). Sebagian besar penelitian tersebut masih membahas budaya organisasi dan produktivitas karyawan secara terpisah atau hanya berfokus pada sistem kerja konvensional di lingkungan kantor. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam konteks work from home masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan penelitian empiris, sehingga kajian yang secara sistematis merangkum dan menganalisis berbagai temuan penelitian sebelumnya melalui pendekatan Systematic Literature Review juga masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji secara komprehensif berbagai penelitian terdahulu untuk memahami bagaimana budaya organisasi berperan dalam memengaruhi produktivitas karyawan dalam sistem kerja work from home. Kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada upaya untuk mengintegrasikan pembahasan mengenai budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam konteks sistem kerja work from home melalui pendekatan Systematic Literature Review. Penelitian sebelumnya umumnya lebih banyak membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja atau produktivitas karyawan dalam sistem kerja konvensional di lingkungan kantor. Sementara itu, penelitian mengenai produktivitas karyawan dalam sistem work from home sering kali lebih menitikberatkan pada faktor teknologi, fleksibilitas kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja tanpa secara khusus mengkaji peran budaya organisasi. Selain itu, sebagian besar penelitian yang telah dilakukan menggunakan pendekatan penelitian empiris dengan pengumpulan data langsung dari responden. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan melakukan kajian literatur secara sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam sistem kerja work from home. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran budaya organisasi dalam mendukung produktivitas karyawan pada sistem kerja jarak jauh.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan, dapat diasumsikan bahwa nilai-nilai, norma, serta pola kerja yang terbentuk dalam budaya organisasi memiliki peran dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan. Dalam konteks sistem kerja work from home (WFH), budaya organisasi yang kuat dapat membantu

menjaga komunikasi, tanggung jawab kerja, serta koordinasi antar karyawan sehingga dapat mendukung terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H_1: *Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam sistem kerja work from home*. Hipotesis ini digunakan sebagai dasar untuk mengkaji berbagai hasil penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam konteks kerja jarak jauh melalui pendekatan Systematic Literature Review.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam konteks work from home (WFH). Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis berbagai penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai temuan-temuan yang telah ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh artikel ilmiah yang membahas budaya organisasi, produktivitas karyawan, dan penerapan work from home. Partisipan penelitian berupa dokumen ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional maupun internasional. Artikel yang dijadikan sumber data dibatasi pada publikasi dalam rentang tahun 2019–2025 untuk memastikan relevansi dengan fenomena peningkatan sistem kerja jarak jauh. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan artikel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel yang membahas budaya organisasi atau produktivitas karyawan dalam konteks kerja jarak jauh atau work from home, (2) artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah yang memiliki proses penelaahan sejawat (peer review), dan (3) artikel yang tersedia dalam teks lengkap. Sementara itu, artikel yang tidak secara langsung membahas hubungan antara variabel penelitian atau tidak memiliki akses penuh tidak dimasukkan dalam proses analisis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran database jurnal ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect menggunakan kata kunci "budaya organisasi", "organizational culture", "produktivititas karyawan", "employee productivity", serta "work from home". Artikel yang ditemukan kemudian melalui beberapa tahap seleksi, yaitu identifikasi awal, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, serta evaluasi kelayakan berdasarkan kesesuaian isi dengan fokus penelitian. Setelah proses seleksi, artikel yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai sumber utama dalam analisis. Teknik analisis data dilakukan dengan metode analisis tematik. Peneliti terlebih dahulu mengekstraksi informasi penting dari setiap artikel, seperti tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta temuan utama terkait budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam sistem kerja jarak jauh. Selanjutnya, data yang diperoleh dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama untuk mengidentifikasi pola hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan selama penerapan work from home. Hasil analisis kemudian disintesis untuk memperoleh gambaran umum mengenai peran budaya organisasi dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja karyawan pada lingkungan kerja virtual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan proses seleksi dan analisis terhadap 24 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan bahwa seluruh artikel mengonfirmasi adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan dalam konteks work from home (WFH). Temuan utama dikelompokkan ke dalam empat tema utama, yaitu: (1) komunikasi dan kolaborasi virtual, (2) kepercayaan dan otonomi, (3) dukungan kepemimpinan, serta (4) adaptasi budaya digital.

Tabel 1. Distribusi Artikel Berdasarkan Tema dan Metode Penelitian

Tema Utama	Jumlah Artikel	Metode Kuantitatif	Metode Kualitatif	Metode Mixed-Methods
Komunikasi dan Kolaborasi Virtual	8	5	2	1
Kepercayaan dan Otonomi	6	4	2	0
Dukungan Kepemimpinan	5	3	1	1
Adaptasi Budaya Digital	5	3	2	0
Total	24	15	7	2

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2025

Secara rinci, hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi dan kolaborasi virtual menjadi faktor paling sering dibahas (8 artikel). Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan penggunaan teknologi kolaboratif terbukti meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan selama WFH. Selanjutnya, kepercayaan dan otonomi menjadi tema yang menonjol dalam 6 artikel. Organisasi yang memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengatur waktu dan metode kerja sendiri cenderung melaporkan produktivitas yang lebih tinggi. Dukungan kepemimpinan muncul dalam 5 artikel, yang menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam membangun budaya yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan di lingkungan kerja jarak jauh. Sementara itu, adaptasi budaya digital juga ditemukan dalam 5 artikel, di mana organisasi yang memiliki budaya yang mendukung inovasi dan pemanfaatan teknologi digital lebih mampu mempertahankan produktivitas saat beralih ke sistem WFH.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam sistem work from home (WFH). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan (Robbins & Judge, 2017; Schein, 2010). Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi spesifik budaya organisasi yang paling relevan dalam konteks kerja jarak jauh.

Pertama, komunikasi dan kolaborasi virtual menjadi faktor kunci. Dalam lingkungan WFH, komunikasi tatap muka berkurang sehingga organisasi perlu mengembangkan budaya yang mendukung komunikasi asinkron dan sinkron yang efektif. Temuan ini memperkuat argumentasi (Allen et al., 2015) bahwa koordinasi kerja menjadi tantangan utama dalam kerja jarak jauh. Organisasi dengan budaya yang mendorong transparansi dan penggunaan teknologi komunikasi seperti platform digital menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Hal ini juga mendukung Social Exchange Theory (Blau, 1964), di mana komunikasi yang terbuka menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan karyawan.

Kedua, kepercayaan dan otonomi ditemukan sebagai faktor penting. Budaya organisasi yang menekankan kepercayaan alih-alih pengawasan ketat memungkinkan karyawan merasa dihargai dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Kniffin et al., 2021) yang menyoroti pentingnya otonomi dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas selama pandemi. Berbeda dengan penelitian yang berfokus pada pengawasan dalam sistem kerja

konvensional, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks WFH, kepercayaan menjadi modal sosial yang lebih efektif daripada kontrol langsung.

Ketiga, dukungan kepemimpinan berperan sebagai katalis dalam membentuk budaya yang adaptif. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi, memberikan dukungan emosional, dan memfasilitasi sumber daya digital membantu karyawan mengatasi hambatan kerja jarak jauh. Temuan ini memperluas penelitian sebelumnya yang umumnya membahas kepemimpinan dalam konteks fisik kantor. Dalam lingkungan virtual, kepemimpinan transformasional dan suportif menjadi lebih krusial untuk menjaga keterikatan karyawan.

Keempat, adaptasi budaya digital menjadi tema yang menonjol. Organisasi yang secara proaktif mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi ke dalam nilai-nilai budayanya lebih siap menghadapi perubahan mendadak menuju WFH. Temuan ini memberikan kebaruan karena penelitian sebelumnya cenderung memisahkan antara budaya organisasi dan literasi digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya bersifat komplementer dalam konteks kerja jarak jauh.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam WFH. Kontribusi utama penelitian ini adalah sintesis temuan dari berbagai metode dan konteks penelitian yang sebelumnya terpisah-pisah. Dengan pendekatan SLR, penelitian ini mampu mengidentifikasi pola-pola lintas studi yang tidak tampak dalam penelitian individual.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam sistem kerja work from home (WFH). Berdasarkan analisis terhadap 24 artikel yang direview, ditemukan bahwa dimensi komunikasi dan kolaborasi virtual, kepercayaan dan otonomi, dukungan kepemimpinan, serta adaptasi budaya digital merupakan faktor kunci yang menghubungkan budaya organisasi dengan produktivitas kerja jarak jauh. Temuan baru yang menjadi kontribusi utama penelitian ini adalah bahwa dalam konteks WFH, efektivitas budaya organisasi tidak hanya bergantung pada nilai-nilai tradisional, tetapi juga pada kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan digital dan mendukung otonomi karyawan.

REFERENSI

Allen, Tammy D., Golden, Timothy D., & Shockley, Kristen M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, *16*(2), 40–68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.

Deswanti, Annisa Ika, Asbari, Masduki, Novitasari, Dewiana, & Purwanto, Agus. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Narrative Literature Review. *Journal of Information System and Management*, *02*(03), 34–40.

Dwi Wahyu Retnaningtyas, Sri Widodo. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK JAKARTA. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(2), 107–118.

Ekonomi, Jurnal, April, Vol No, Issn, P., Adrianto, Ricky, Wibowo, Satria, Karawang, Universitas Singaperbangsa, Ekonomi, Fakultas, & Siregar, Salim. (2022). PERAN WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA . Oleh : *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(1).

Faeni, Dewi Puspaningtyas, Faeni, Ratih Puspitaningtyas, & Hidayat, Ravindra Safitra. (2021). Analisis Pengaruh Social Distancing , Work from Home d an Aplikasi Video Call terhadap Produktivitas Organisasi : Studi Kasus pada Permukiman di DKI Jakarta (The Effect of Social Distancing , Work from Home and Video Call Applications on Organizational P. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO) I*, *2*(1), 11–18.

Febriani, Andika Wulan, Soetjipto, Budi Eko, & Churiyah, Madziatul. (2023). Systematic Literature Review Dan Analisis Bibliometrik Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *6*, 539–556.
Habibi, Roni, Glory, Artha, Manurung, Romey, Vokasi, Sekolah, Terapan, Sarjana, & Informatika, Teknik. (2023). Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology Roni. *JOURNAL OF APPLIED COMPUTER SCIENCE AND TECHNOLOGY (JACOST)*, *4*(2), 100–107.
Husaeni, Anissa Amrah, & Febrian, Wenny Desty. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Budaya Organisasi , dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, *1*(2), 66–78.
Kniffin, Kevin M., Narayanan, Jayanth, Anseel, Frederik, Antonakis, John, Ashford, Susan P., & Van Vugt, Mark. (2021). COVID-19 and the Future of Work: A Cross-Disciplinary Perspective. *Journal of Management*, *47*(1), 1–14. https://doi.org/10.1177/0149206320968352
Kompetensi, D. A. N., Efektivitas, Terhadap, Kebun, Karyawan, & Jsr, Sehat. (2023). ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR Desika. *Manajemen Research and Business Journal*, *1*(2), 75–91.
Luh, Ni, Rahayu, Sri, Sari, Puspita, & Maradona, Agus Fredy. (2025). JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian Kontribusi Work From Home , Kepemimpinan Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, *4*(9), 9090–9107.
Muafiq, Farikhul, Kharis, Aghus Jamaludin, & Mulyapradana, Aria. (2025). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(4), 3132–3157.
Ramadhika, Muhammad Fadhlin, & Suwarsih, Sri. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Selama Work From Home. *Bandung Conference Series: Busines and Manajemen*, *2*(1), 373–378.
Ramlah, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *12*(1), 45–56.
Riset, Jurnal, & Edukasi, Multidisiplin. (2026). ANALISIS PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, *3*, 337–345.
Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
Selviyanti, Nur Hidayah, Fadila, Nurul, Sulis, Yuliana Dewi, Anshori, Isa, Safrizal, Buyung Aulia, Manajemen, Magister, & Madura, Universitas Trunojoyo. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Syariah*, *8*(30), 977–988.
Simarmata, Ricardo Manarintar, & Ambon, Politeknik Negeri. (2020). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN POLITEKNIK NEGERI AMBON. *INTELEKTIVA : JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, *02*(01), 73–82.
Suryawijaya, Wira Eka, Reza, Ahmad, & Kristina, Erin. (2024). KERJA DI RUMAH TAPI TERTEKAN : IMPLIKASI WORK FROM HOME , TEKANAN KERJA , KELELAHAN DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS GENERASI SANDWICH. *MODUS Vol.*, *37*(2), 282–299.
Wahyu, Dwi, & Ranto, Pril. (2024). Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis Vol.8*, *8*(1), 1–12.
Widodo, Djoko Setyo, & Yandi, Andri. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *1*(1), 1–14.
Zaqiyah, Fanti Nurul, Istiqomah, Tasya Nailatal, Fadilla, Nur, Hafid, Prasetyo, Putra, Riyan Sisiawan, Manajemen, Prodi, Ulama, Nahdlatul, & Karyawan, Kinerja. (2023). A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, *02*(01), 01–15.