

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas kooperasi antar karyawan di dalam suatu organisasi sehingga dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah di dalam organisasi secara efektif dan kreatif (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam manajemen yang berfungsi untuk membina tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan di dalam suatu organisasi (Boxall & Purcell, 2016). Menurut Armstrong (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah strategi, integrasi dan pendekatan yang koheren terhadap pengembangan lapangan pekerjaan serta kesejahteraan bagi semua karyawan yang bekerja di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti menggunakan definisi dari manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Dessler (2015) yaitu sebuah proses dalam manajemen yang berfungsi untuk membina tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan di dalam suatu organisasi.

### 2.1.2 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins & Coulter (2020) ada beberapa proses manajemen sumber daya manusia yaitu *human resource planning, recruitment and selection, orientation, training, performance evaluation, compensation and benefits* dan *career development*.

Proses manajemen sumber daya manusia ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. *Human Resource Planning*

*Human Resource Planning* yaitu melakukan perencanaan sumber daya manusia.

2. *Recruitment and Selection*

*Recruitment and selection* yaitu proses perekrutan dan penyeleksian sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, tata cara, prosedur serta proses yang ditentukan agar dapat melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dengan baik pada masa sekarang ataupun di masa yang akan datang.

3. *Orientation*

*Orientation* yaitu proses ketika sumber daya manusia yang telah lulus seleksi akan diperkenalkan dengan latar belakang organisasi, budaya organisasi, nilai-nilai organisasi dan etika kerja.

4. *Training*

*Training* yaitu proses ketika sumber daya manusia mengikuti pelatihan dalam organisasi.

5. *Performance Evaluation*

*Performance Evaluation* yaitu proses ketika sumber daya manusia akan dievaluasi terkait kinerja dan prestasi sebagai pertimbangan untuk melakukan promosi, demosi, transfer ataupun pemberhentian (PHK).

#### 6. *Compensation and Benefit*

*Compensation and Benefit* yaitu proses pemberian upah serta kompensasi kepada sumber daya manusia.

#### 7. *Career Development*

*Career development* yaitu proses membantu dalam menyiapkan karyawan untuk melakukan perencanaan karir setelah mengetahui rencana organisasi dalam waktu jangka panjang agar karyawan dapat menyesuaikan kualitas dan kualifikasi diri terkait rencana jangka panjang organisasi.

## 2.2 *Work From Home*

*Work From Home* (WFH) merupakan bagian dari konsep *telecommuting* atau bekerja dari jarak jauh yang merupakan suatu hal yang biasa terjadi dalam dunia kerja (Mungkasa, 2020). Menurut Allen et.al (2015) dalam Yu & Wu (2021), *Work From Home* (WFH) berarti karyawan melakukan pekerjaan mereka dari rumah dengan menggunakan teknologi secara digital tanpa harus hadir secara fisik ke tempat kerja mereka. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengertian *Work From Home* menurut Allen et.al, 2015 dalam Yu & Wu, 2021 yang menyatakan *Work From Home* (WFH) berarti karyawan melakukan pekerjaan mereka dari rumah dengan menggunakan teknologi secara digital tanpa harus hadir secara fisik ke tempat kerja mereka.

### **2.2.1 Longevity of Working From Home**

*Longevity of working from home* memiliki skema yang sama dengan *telecommuting* yang berarti karyawan tidak perlu hadir secara fisik ke tempat kerja, melainkan dapat melakukan pekerjaan secara *remote* (Golden & Veiga (2005). *Teleworking* merupakan bentuk kerja dengan bantuan komputerisasi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara jarak jauh dari lokasi perusahaan (Konradt et. al, 2000) Menurut Tonnessen et al (2021) jangka waktu penerapan *Work From Home* yang singkat menunjukkan bahwa organisasi peduli dengan kesehatan karyawan di masa pandemi Covid-19.

Adanya bentuk kepedulian dari organisasi terhadap kesehatan karyawan dapat membuat karyawan merasa lebih positif dalam menjalankan pekerjaan mereka (Guidetti et al.,2018). Apabila penerapan *Work From Home* dilakukan dalam jangka waktu yang lama dapat meningkatkan resiko karyawan mengalami frustrasi dan berpengaruh kepada *job satisfaction* (Golden and Veiga, 2005). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian *longevity of working from home* menurut Golden & Veiga (2005), karyawan tidak perlu hadir secara fisik ke tempat kerja, melainkan dapat melakukan pekerjaan secara *remote*.

### **2.2.2 Home Workspace Suitability**

Menurut Doling & Arundel (2020), kemajuan teknologi dapat mempermudah karyawan untuk melakukan *Work From Home* sehingga

membutuhkan tempat kerja dengan teknologi yang memadai untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka seperti telepon rumah, komputer, *handphone*, *laptop*, *internet* dan *wi-fi* agar dapat memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi secara virtual dengan klien ataupun kantor dari mana saja (Kurland & Diane, 1999 dalam Doling & Arundel, 2020). *Home Workspace Suitability* ketika *Work From Home* merupakan suatu kondisi yang meliputi beberapa elemen secara fisik seperti tempat kerja khusus, teknologi yang memadai dan secara mental seperti bebas dari gangguan dan suara kebisingan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan (Carillo et al, 2021). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian *home workspace suitability* menurut Carillo et.al (2021) yaitu suatu kondisi yang meliputi beberapa elemen secara fisik seperti tempat kerja khusus, teknologi yang memadai dan secara mental seperti bebas dari gangguan dan suara kebisingan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

### **2.2.3 Job Autonomy**

Menurut Hackman & Oldham (1975) dalam Yu & Wu (2021), *Job autonomy* merupakan suatu bentuk kebebasan, kemandirian dan keleluasaan bagi individu untuk menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Deci and Ryan (2008), *autonomy* adalah ketika suatu pekerjaan dapat menghasilkan kebebasan, kemandirian, dan fleksibilitas dalam membuat perubahan dan menentukan pilihan. Sedangkan menurut Saragih (2011), *job autonomy* adalah

kebebasan untuk menentukan jadwal pekerjaan, mengambil keputusan, dan menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengertian *job autonomy* menurut Saragih (2011) yaitu *job autonomy* adalah kebebasan untuk menentukan jadwal pekerjaan, mengambil keputusan, dan menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **2.2.4 Digital Social Support**

Menurut Taylor (2011) *social support* merupakan pengalaman seorang individu ketika diperhatikan, ditanggapi dan dibantu oleh orang-orang yang berada di dalam suatu kelompok sosial individu tersebut agar merasa lebih baik. *Digital Social Support* merupakan suatu sarana untuk meningkatkan dukungan sosial dengan memanfaatkan teknologi digital dengan tujuan untuk memberikan dukungan kepada sesama partner kerja untuk memunculkan rasa memiliki (Shaista et al, 2021). Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengertian *digital social support* menurut Shaista et.al (2021) yaitu *Digital Social Support* merupakan suatu sarana untuk meningkatkan dukungan sosial dengan memanfaatkan teknologi digital dengan tujuan untuk memberikan dukungan kepada sesama partner kerja untuk memunculkan rasa memiliki.

#### **2.2.5 Monitoring Mechanism**

*Monitoring Mechanism* merupakan alat bagi organisasi yang berguna untuk melindungi kepentingan pemegang saham dari perilaku

menyimpang yang mungkin ditimbulkan dari manajemen dan anggota dewan, khususnya pemegang saham minoritas (Arowolo and Ayoib, 2016). Menurut Lautsch et al (2009) *monitoring mechanism* merupakan hal yang sangat mendasar dan menjadi komponen penting dalam penerapan *Work From Home*. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengertian *monitoring mechanism* menurut Lautsch et al (2009), *monitoring mechanism* merupakan hal yang sangat mendasar dan menjadi komponen penting dalam penerapan *Work From Home*.

#### **2.2.6 Job Satisfaction**

*Job Satisfaction* merupakan suatu perasaan positif dari karyawan terkait pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi karakteristik, apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan menimbulkan suatu perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Robbins & Judge (2017), ketidakpuasan dari karyawan dapat ditunjukkan dengan 4 respon seperti :

- a. *Exit*, ketidakpuasan karyawan terlihat dari perilaku karyawan yang mengundurkan diri dan mulai meninggalkan organisasi
- b. *Voice*, ketidakpuasan karyawan terlihat dari usaha yang diberikan oleh karyawan untuk memperbaiki keadaan seperti mendiskusikan masalah dengan atasan, memberikan saran, dan menyuarakan berbagai usaha untuk memperbaiki keadaan.

c. *Loyalty*, ketidakpuasan karyawan terlihat secara pasif yaitu karyawan akan menunggu kondisi yang lebih kondusif untuk berbicara terkait kritik organisasi dan karyawan percaya bahwa manajemen dan organisasi melakukan hal yang benar.

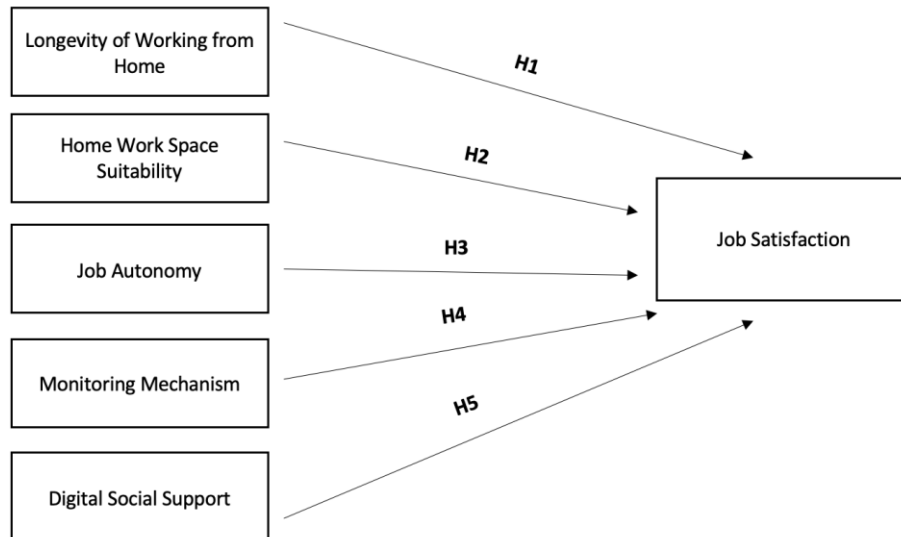
d. *Neglect*, ketidakpuasan karyawan terlihat secara pasif yaitu karyawan akan membiarkan kondisi semakin buruk dan tidak berusaha untuk memperbaiki kondisi, biasanya ditunjukkan dengan cara mangkir, keterlambatan kerja, mengurangi kinerja kerja, dan sering melakukan kesalahan.

Menurut Ali (2016), *job satisfaction* merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa dihargai, nyaman dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengertian *job satisfaction* menurut Robbins & Judge (2017) yaitu *job satisfaction* merupakan suatu perasaan positif dari karyawan terkait pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi karakteristik, apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan menimbulkan suatu perasaan negatif terhadap pekerjaannya

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A



### 2.3 Model Penelitian



Sumber : Yu, J.; Wu, Y. *The Impact of Enforced Working From Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19*

H0 : *Longevity of Working From Home* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H1: *Longevity of Working From Home* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H0 : *Home Workspace Suitability* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H2 : *Home Workspace Suitability* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H0 : *Job Autonomy* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H3: *Job Autonomy* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H0 : *Digital Social Support* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H4 : *Digital Social Support* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H0 : *Monitoring Mechanism* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H5: *Monitoring Mechanism* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1 *Longevity of Working From Home dan Job Satisfaction***

Menurut Nilles (1994) dalam Golden & Veiga (2005) *telecommuters* atau orang yang menjalani *work from home* menghabiskan waktu mereka untuk menjauh dari tempat kerja yang konvensional dan menghabiskan waktu untuk berkomunikasi dengan menggunakan teknologi berbasis komputer. Menurut Guidetti et.al (2018), pada penelitiannya menunjukkan bahwa diberlakukannya *Work From Home* pada masa pandemi dapat membuat karyawan merasa lebih positif terhadap pekerjaan mereka. Menurut Bellman & Hübler (2020), *teleworking* memiliki keuntungan bagi individu yang ingin melakukan pekerjaan secara *Work From Home* sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Suryaningtyas et.al (2022), *Work From Home* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schall (2019) yang menunjukkan bahwa *teleworking intensity* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* karena

meskipun intensitas selama menjalankan *teleworking* atau *Work From Home* itu tinggi ataupun rendah tetap tidak memiliki pengaruh bagi *job satisfaction*.

Berdasarkan hasil temuan dari berbagai peneliti terdahulu terkait hubungan antara *teleworking* dengan *job satisfaction*. Maka, disajikan hipotesis :

H0 : *Longevity of working from home* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H1 : *Longevity of working from home* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

#### **2.4.2 Home Workspace Suitability dan Job Satisfaction**

Menurut Cavazotte (2014) dalam Yu & Wu (2021), teknologi yang semakin berkembang dapat membantu karyawan yang menjalankan *Work From Home* untuk berhubungan dengan berbagai klien tanpa batas waktu dan ruang. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Brunelle & Fortin (2021), tempat kerja di rumah yang memiliki teknologi yang memadai akan membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan psikologis dalam hal berinteraksi dengan orang lain sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* secara signifikan. Menurut Carillo et.al (2021), selama pandemi Covid-19 *teleworking* menjadi praktek wajib untuk dijalankan sehingga membutuhkan tempat kerja yang memadai baik dari segi teknologi maupun tempat kerja yang minim gangguan. Teori penyesuaian kerja menegaskan bahwa ruang kerja rumah yang terpisah

dapat memastikan batasan antara pekerjaan dan rumah. Menurut penelitian Grey et.al (2014) , lingkungan tempat kerja dapat berperan dalam meningkatkan *job satisfaction* dengan cara mengurangi tingkat stress dan tingkat depresi pada karyawan. Menurut penelitian Morganson et. al (2019), karyawan yang bekerja dari rumah seharusnya memiliki *job satisfaction* yang tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja dari kantor.

Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz & Lucky (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menunjukkan bahwa meskipun lingkungan ataupun fasilitas yang ada pada tempat bekerja ditingkatkan, tidak memiliki pengaruh dengan *job satisfaction* karyawan.

Berdasarkan hasil temuan dari para peneliti terdahulu terkait hubungan antara *home workspace suitability* dengan *job satisfaction*.

Maka, disajikan hipotesis :

H0: *Home Workspace Suitability* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*.

H2: *Home Workspace Suitability* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*.

#### **2.4.3 Job Autonomy dan Job Satisfaction**

Menurut Galanti et. al (2021), *job autonomy* ketika *teleworking* sangat berpengaruh pada *job satisfaction* karyawan terlebih di masa

pandemi Covid-19 karena *job autonomy* merupakan dasar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi *job autonomy* maka semakin rendah tingkat stress yang mungkin dialami oleh karyawan (Saragih, 2011). Menurut Bulger & Fisher (2012), *job autonomy* yang tinggi dapat membantu karyawan untuk berinovasi dan lebih fleksibel dalam menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fuadiputra & Novianti (2020) menunjukkan bahwa *job autonomy* tidak memiliki pengaruh dengan *job satisfaction* karena adanya *job autonomy* yang baik bukan menjadi suatu syarat untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *job autonomy* dengan *job satisfaction* karyawan karena *job autonomy* dianggap sebagai sebuah aspek yang formal yang sering ditemui pada perusahaan besar sehingga ada kemungkinan pada perusahaan kecil hal ini tidak terlalu diperhatikan.

Berdasarkan hasil temuan dari para peneliti terdahulu terkait hubungan antara *job autonomy* dengan *job satisfaction*. Maka, disajikan hipotesis :

H0: *Job Autonomy* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H3: *Job Autonomy* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

#### **2.4.4 Digital Social Support dan Job Satisfaction**

Menurut Matsumoto (2009) dalam Yu & Wu (2021), *social support* merupakan suatu bantuan emosional yang muncul karena

adanya komunikasi dengan orang lain pada situasi sulit. Pandemi Covid-19 menyebabkan hampir semua orang melakukan pekerjaan secara *remote* dari rumah dan memanfaatkan berbagai *platform* secara *online* untuk mendapatkan *digital social support* baik ketika jam kerja maupun diluar jam kerja (Collins et. al, 2016). Menurut Kossek et.al (2011)), berdasarkan teori *social support* adanya *digital social support* akan menyediakan kebutuhan secara emosional dan instrumental untuk mengurangi terjadinya *work-family conflict* yang dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sultan & Rashid (2014) menunjukkan bahwa *social support* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adams et. al (1990) yang menyatakan bahwa *support* dari teman tidak memiliki pengaruh dengan *job satisfaction* karyawan.

Berdasarkan hasil temuan para peneliti terdahulu terkait hubungan antara *digital social support* dengan *job satisfaction*. Maka, disajikan hipotesis :

H0: *Digital social support* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H4: *Digital social support* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

#### **2.4.5 Monitoring Mechanism dan Job Satisfaction**

Menurut Lautsch et. al (2009) *monitoring* merupakan hal yang

sangat mendasar dan menjadi komponen penting dalam penerapan *Work From Home*. Teori *control* menyarankan pada manajemen untuk lebih menekankan *control* terhadap *output* untuk mengatasi tantangan yang terjadi ketika pelaksanaan *Work From Home* dengan cara memantau perilaku karyawan ketika bekerja dari rumah, melakukan penjadwalan tugas, memerhatikan kinerja target karyawan sehingga karyawan akan patuh dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian menurut Wang et al (2021), *monitoring* yang tepat akan mengurangi penundaan karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction*. Menurut Van et al (2002) dalam Yu & Wu (2021), cara meningkatkan *job satisfaction* karyawan adalah dengan membantu karyawan untuk menghilangkan *stress* dan meningkatkan pemantauan terhadap kemampuan karyawan untuk beradaptasi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirani et.al (2017) yang menyatakan bahwa *monitoring* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang et. al (2022), *monitoring* karyawan selama WFH tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan hasil temuan dari para peneliti terdahulu terkait hubungan antara *monitoring mechanism* dengan *job satisfaction*. Maka, disajikan hipotesis :

H0: *Monitoring Mechanism* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

H5: *Monitoring Mechanism* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan jurnal penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai pendukung pengembangan hipotesis :

No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti
1	Jun Yu & Yihong Wu (2021)	<i>The Impact of Enforced Working From Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19</i>	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 2021, Vol.18, No.13207  MDPI	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik dari <i>Work From Home</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan 2. Data survey dari penelitian yang dilakukan pada 256 pekerja dari pengusaha Chinese di masa pandemi dapat digunakan sebagai analisis penelitian lebih lanjut.
2	Timothy D. Golden & John F. Veiga (2005)	<i>The Impact of Telecommuting on Job Satisfaction</i>	<i>Journal of Management</i> ,	1. Data penelitian dikumpulkan melalui survei



No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti
			2005, Vol. 31, No. 2  Sagepub	terhadap karyawan dari perusahaan besar yang memiliki program aktif <i>telecommuting</i> dengan memilih sebanyak 1000 sampel acak. 2. <i>Telecommuting</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> .
3	Kevin Carillo, Gaelle Cachat-Rosset, Jossiane Marsan, Tania Saba (2021)	<i>Adjusting to Epidemic-induced Telework</i>	<i>European Journal of Information Systems</i> , 2021, Vol.30, No.1  Taylor & Francis	1. Data penelitian dikumpulkan melalui survei secara <i>online</i> yang dilakukan pada semua <i>teleworkers</i> di Prancis tanpa memandang industry, organisasi, posisi, dan tingkat kemampuan teknologi. 2. Tempat kerja di rumah memiliki pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti
4	Eric Brunelle & Jo-Annie Fortin (2021)	<i>An Examination of Teleworkers and Office Workers Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory</i>	Sage Open,2021, Vol.11, No.1  Sagepub	1. Penelitian ini dilakukan di perusahaan IT besar di Canada yang memiliki program resmi <i>teleworking</i> dengan mengirimkan kuisisioner <i>online</i> kepada 2.750 karyawan. 2. Teknologi yang memadai pada tempat kerja di rumah berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>
5	Valerie J. Morganson, Debra A. Major ,Kurt L. Oborn, Jennifer M Verive and Michelle P. Heelan (2010)	<i>Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements : Differences in work life balance support, job satisfaction, and inclusion</i>	<i>Journal of Managerial Psychology</i> , Vol.22, No.6  Emerald	1. Penelitian ini dilakukan dengan survey melalui website kepada 578 karyawan yang bekerja di salah satu tempat di antara kantor utama, rumah, tempat klien, atau kantor satelit.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti
				2. Tempat kerja mempengaruhi <i>job satisfaction</i> karyawan.
6	Luzz Bellman & Olaf Hübler (2020)	<i>Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links?</i>	<i>International Journal of Manpower</i> , 2020, Vol.42(3), No.18  Emerald	1. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di German yang melakukan <i>work from home</i> 2. Pengaruh <i>work from home</i> terhadap <i>job satisfaction</i>
7	Teresa Galanti, Gloria Guidetti, Ferdinando Toscano (2021)	<i>Work From Home During the COVID-19 Outbreak : The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement and Stress</i>	<i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> , 2021, Vol. 63(7), e426-e432  PMC	1. Penelitian ini dilakukan pada 209 karyawan yang menjalankan WFH secara <i>full time</i> di Italia dengan menyebarkan kuisioner. 2. Hubungan antara <i>job autonomy</i> dengan <i>job satisfaction</i> di masa pandemi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti
8	C. Andrade & Eva Petiz Lousa (2021)	<i>Telework and Work-Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal : The Influence of Job-Related Factors</i>	<i>Administrative Sciences</i> , 2021, Vol.11, No.103  MDPI	1. Data penelitian ini diperoleh dari 213 sampel karyawan yang menerapkan <i>telework</i> ketika <i>lockdown</i> di masa pandemi 2. <i>Job autonomy</i> yang tidak baik dapat menurunkan <i>job satisfaction</i> .
9	Brenda A. Lautsch, Ellen Ernst Kossek, Susan C. Eaton (2009)	<i>Supervisory Approaches and Paradoxes in Managing Telecommuting Implementation</i>	<i>Human Relations</i> , Vol.62, No.6  SagePub	1. Data penelitian ini dilakukan pada 90 orang supervisor yang pernah menjalani <i>teleworking</i> . 2. Pengaruh <i>monitoring mechanism</i> terhadap <i>job satisfaction</i>
10	Ellen E. Kossek , Shaun Pichler, Todd E. Bodner, Leslie Hammer (2011)	<i>Workplace Social Support and Work-Family Conflict</i>	<i>Personnel Psychology</i> , 2011, Vol.64(2), No.289-313	1. Data penelitian ini diperoleh dari 115 sampel dari 85 yang terdiri dari 72.507 karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Temuan Inti
			PubMed	<p>dengan membandingkan 4 jenis <i>social support</i> di tempat kerja.</p> <p>2. Hubungan antara <i>social support</i> dengan <i>job satisfaction</i>.</p>

