

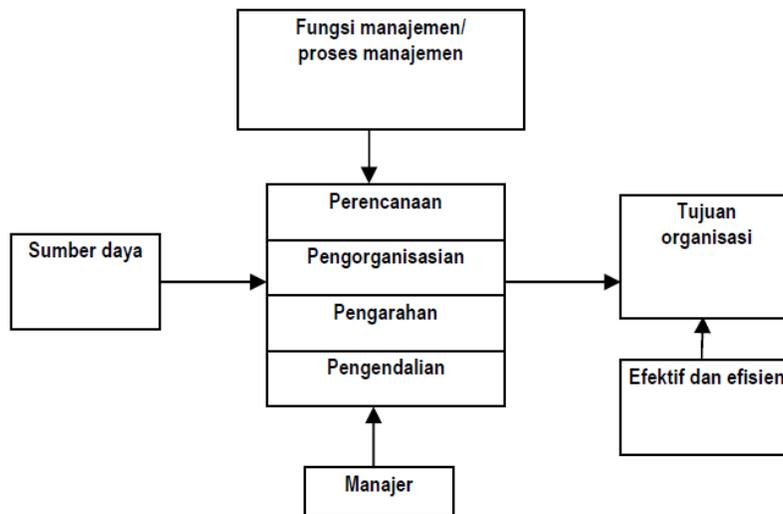
BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah proses saat sekelompok orang bekerjasama untuk mengarahkan lainnya untuk mencapai tujuan yang sama (Massie & Douglas, 1977), manajemen juga disebut sebagai kegiatan seseorang untuk mengatur organisasi yang bersifat manusia maupun non manusia (Susan, 2019) manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh lainnya untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai oleh satu orang saja (Ivancevich et al., 2005) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen adalah proses mengorganisasi, mengarahkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan yang bersifat manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi dengan cara paling efektif dan efisien.



Gambar 2. 1 - Alur Proses Kegiatan Manajemen

(Hanafi, 2015)

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa proses manajemen yang juga disebut sebagai fungsi manajemen, meliputi aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi dengan cara paling efektif dan efisien. (Hanafi, 2015)

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkorelasi dekat dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi Manajemen adalah proses mengorganisasi, mengarahkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi dengan cara paling efektif dan efisien. (Hanafi, 2015)

sedangkan manajemen SDM merupakan sebuah perencanaan yang strategis, terpadu dan sistematis mengenai pengadaan, pengembangan serta pemeliharaan kesejahteraan orang-orang yang terlibat dalam organisasi, di mana praktik manajemen SDM berhubungan dengan semua kegiatan mengenai penerimaan dan pengelolaan individu dalam organisasi (Sisca & Sukarman Purba, 2020)

Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu aset perusahaan, MSDM berperan sebagai motor penggerak dalam menjalankan operasional di sebuah perusahaan dan menjaga kesinambungan kegiatan perusahaan dalam pengembangannya, selain itu MSDM juga digunakan untuk penilaian kinerja terhadap karyawan yang merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM, adanya pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. (Syarief et al., 2022)

SDM merupakan aset penting bagi organisasi yang membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai, berdasarkan hal tersebut, MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam sebuah organisasi. (Supomo & Nurhayati, 2018)

2.1.3. *Human Resource*

Human resource (HR) merupakan sebuah konsep, ataupun fungsi yang terdiri dari bidang dan unit tugas yang memiliki sekumpulan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk memberikan layanan profesional memaksimalkan bagi sumber organisasi daya guna manusia, meningkatkan efektifitas dan efisiensi bagi organisasi. HR mencakup beberapa bidang dengan fungsi yang berbeda, antara lain bidang perencanaan, administrasi & sistem informasi, rekrutmen & seleksi, pelatihan & pengembangan, manajemen kinerja, penggajian & kompensasi, hubungan industrial, serta pengembangan organisasi. Dimasa adaptasi dan kebiasaan baru, HRD dan perusahaan dituntut untuk mempelajari dan memahami lebih dalam mengenai protokol kesehatan dan hal-hal mengenai keamanan dan keselamatan bekerja. Sebagai bentuk penyesuaian dan upaya agar perusahaan tetap bertahan, perusahaan dan HRD harus mengeluarkan beberapa kebijakan yang bersifat positif dan negatif. Di sisi positif, beberapa perusahaan membuka kesempatan kerja khusus tenaga ahli di bidang teknologi dan digital. Disisi negatif, perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dan melakukan pemotongan upah (Agustino et al., 2020)

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dengan sikap dan perilaku individu yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan sehingga dapat memberi kepuasan kepada individu (Achiel et al., 2020), gaji merupakan salah satu motivasi seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan, semakin besar gaji yang diperoleh, semakin giat orang tersebut akan bekerja, gaji merupakan salah satu penghargaan kepada pegawai yang esensial untuk meningkatkan kinerja, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaji dan kinerja pegawai (Juniantara & Riana, 2011)

2.1.5. Advokat

Advokat (*lawyer*) atau pengacara adalah sarjana hukum yang berprofesi memberikan pelayanan hukum baik didalam maupun diluar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan Undang-Undang No 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.

Pengacara berstatus sebagai penegak hukum, bebas dan mandiri yang dijamin oleh hukum dan perundang-undangan, memiliki wilayah kerja di seluruh Indonesia berdasarkan Undang-Undang yang sama.

2.1.6. Kantor Advokat / Kantor Hukum

Indonesia sendiri, menurut *hukumonline.com* ada beberapa bentuk kantor hukum atau kantor advokat seperti,

1. Usaha perseorangan.

Kantor advokat yang dibentuk atau didirikan oleh satu atau lebih dari satu advokat tetapi tidak memiliki badan hukum.

2. Firma.

Kantor hukum dengan bentuk usaha permitraan dalam bidang komersial dalam usaha pelayanan/jasa yang didirikan dengan nama bersama oleh paling sedikit dua orang berdasarkan perjanjian Akta Notaris yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan para advokat yang menjadi sekutu bertanggung jawab secara tanggung renteng atau secara bersama-sama hingga harta pribadi di luar persekutuan (pasal 18 KUHD).

3. Persekutuan perdata (*maatschap*).

Memiliki bentuk yang hampir sama dengan firma karena syarat pendirian persekutuan perdata sama dengan firma, perbedaannya adalah masing-masing advokat yang menjadi teman serikat bertindak sendiri dan bertanggung jawab secara pribadi (pasal 1642 KUHPer).

2.1.7. Job Control

Kontrol pekerjaan memainkan peran penting dalam kelelahan dan beban kerja karyawan. Kontrol pekerjaan memungkinkan pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, stres di lingkungan kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan kontrol pekerjaan rendah (Rostami et al., 2021) Kontrol pekerjaan meningkatkan otonomi dan pemenuhan kompetensi saat bekerja dari rumah seperti yang diharapkan seperti bekerja dikantor seperti biasa (Schade et al., 2021) tingkat kontrol pekerjaan yang lebih besar diterjemahkan ke dalam tingkat kompetensi yang lebih tinggi, dan pengalaman kompetensi saat bekerja dari rumah meningkatkan cara kerja, keterlibatan kerja, dan pengaruh positif, serta mengurangi pengaruh negatif sampai batas tertentu. (Rostami et al., 2021)

2.1.8. Work from Home

Work from Home adalah satu sistem cara bekerja yang dimana pekerja dapat melaksanakan pekerjaan di rumah dengan sistem yang berlaku (Muhliansyah et al., 2020) yang diberlakukan akibat penerapan kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 yang bersumber dari kerumunan, interaksi sosial (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Work from Home dapat dianggap sebagai istilah umum yang mengacu pada bentuk formal pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan profesional yang dilakukan secara total atau sebagian dari jarak jauh (yaitu dilakukan di luar kantor fisik setidaknya satu hari dalam seminggu) dan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Vayre, 2021), *Work from Home* memiliki kedekatan definisi dengan *Telework* (Raišiene et al., 2020) yang selalu menjadi pembicaraan hangat karena tidak memiliki batasan yang jelas, ada beberapa keuntungan dari *work from home* ini yaitu, perencanaan waktu yang lebih efektif, memungkinkan untuk bekerja selama waktu yang menurut dirinya paling produktif, kesesuaian memilih tempat kerja di rumah dan memungkinkan bekerja dari rumah selama sakit, dan mampu merawat anggota keluarga lainnya tanpa meninggalkan pekerjaannya, oleh karena itu beberapa studi empiris mengemukakan hasil bekerja dari rumah memiliki banyak keuntungan seperti adanya peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, *turnover* yang lebih rendah, dan juga tingkat stres yang berkurang bagi individu tersebut. (Dodi et al., 2021), *Work from Home* mengurangi aktivitas luar rumah, seperti kegiatan bekerja dan belajar menjadi dilakukan di rumah, tujuan dari kebijakan *Work from Home* ini untuk mengurangi interaksi secara fisik yang dilakukan pada suatu tempat terpusat. Ketika kebijakan ini

dijalankan dengan baik maka akan terhindar dari resiko terpapar virus COVID-19 (Muhliansyah et al., 2020).

2.1.9. *Intention to Use*

Intention to Use adalah sebuah niat dari individu untuk melaksanakan sebuah tindakan tertentu (Jackson et al., 1997), Intention to use secara signifikan berkorelasi dengan penggunaan, dan merupakan penentu utama perilaku pengguna sementara faktor lain mempengaruhi perilaku penggunaan secara tidak langsung, (Davis, 1989) dan niat perilaku secara signifikan memprediksi tindakan yang akan dilakukan. (Hill et al., 1987) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi *intention to use* adalah keinginan untuk menggunakan, ingin mencoba untuk menggunakan, akan menggunakan dimasa yang akan datang. (Noviatun & Riptiono, 2021)

2.1.10. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance (WLB) adalah persepsi seseorang bahwa mereka mampu menyeimbangkan aktivitas kerja dan aktivitas pribadi secara baik (Kalliath & Brough, 2008). *Work-Life Balance* juga digambarkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bisnis secara fleksibel untuk mendapatkan kesempurnaan psikologi pribadi dan kepuasan kerja (Dodi et al., 2021), WLB menjadi lebih penting dengan terus regenerasi zaman dan sifat generasi ke dalam tuntutan pekerjaan dan juga

kekhawatiran yang berkembang di masyarakat adanya konflik diri antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan meningkat mengakibatkan penurunan kualitas hidup (Prasetyaningtyas et al., 2021). Menurut pendapat Fisher et al. (2009), menyatakan WLB memiliki 4 dimensi konstruk, yaitu:

a. Work Interference with Personal Life (WIPL).

Dimensi ini menjelaskan bahwa sejauh mana faktor pekerjaan menyinggung kehidupan pribadi.

b. Personal Life Interference with Work (PLIW).

Dimensi ini adalah kebalikan dari WIPL, menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi menyinggung pekerjaan.

c. Personal Life Enchancement of Work (PLEW).

Dimensi ini menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan seseorang.

d. Work Enchancement of Personal Life (WEPL).

Dimensi ini menjelaskan bagaimana kehidupan pekerjaan bisa meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang.

Sedangkan Menurut McDonald and Bradley (2011) WLB memiliki tiga aspek, yaitu:

a. Time Balance

Mendefinisikan mengenai keseimbangan dalam aspek waktu yang dimiliki untuk bekerja dan waktu yang diberikan untuk kehidupan pribadinya.

b. Involvement Balance

Mendefinisikan mengenai keseimbangan dalam aspek psikologis komitmen dan keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Satisfaction Balance

Mendefinisikan mengenai keseimbangan dalam aspek psikologis kepuasan yang didapatkan dari hasil pekerjaannya maupun kualitas kehidupan pribadinya.

Work-Life Balance juga membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung sehingga memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Wolor et al., 2020)

2.1.11. Work Stress

Work Stress adalah respons psikologis atau fisiologis seseorang terhadap stimulus lingkungan yang menjadi ancaman bagi mereka dan percaya bahwa itu di luar kemampuan mereka untuk menghadapinya sehingga terjadi ketegangan psikologis atau fisiologis (Dodanwala & Santoso, 2022).

Stres adalah reaksi negatif individu dan menyebabkan berbagai masalah pribadi, emosional, dan perilaku yang kompleks. Secara khusus, stres kerja menyebabkan tanda-tanda ketegangan, seperti kelelahan fisik dan mental, yang dapat menyebabkan kondisi lebih lanjut, seperti obesitas, hipertensi, diabetes, gangguan tidur, anoreksia, dan kekakuan otot gejala menjadi lebih buruk dan stres kronis berkembang (Yu et al., 2021), stress kerja juga menurunkan kepuasan kerja (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016) stres kerja secara negatif mempengaruhi kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Stres kerja dapat dikatakan sebagai faktor negatif yang merugikan yang menyebabkan tidak hanya kerusakan fisik dan mental pada karyawan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.(Yu et al., 2021).

2.1.12. Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah konstruksi yang signifikan dalam psikologi organisasi yang merupakan keadaan emosional positif yang berasal dari evaluasi keseluruhan pekerjaan (Jang et al., 2022), kepuasan kerja bersifat subjektif, yang adalah sebuah hasil yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima dibandingkan dengan apa yang diharapkan sebagai hal yang pantas atau berhak bagi mereka, faktor umum yang dicakup adalah kepuasan terhadap atasan, kepuasan atas upah saat ini, dan

kepuasan hubungan dengan rekan kerja, semua faktor ini dinilai bersama untuk menciptakan kepuasan kerja secara keseluruhan (Sapta et al., 2021).

Selain itu, pengukuran dan penggunaan indicator yang tidak memiliki korelasi bagi kepuasan keseluruhan karyawan akan mengarah pada kesimpulan yang menyesatkan tentang tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan. Misalnya, jika kepuasan dengan peluang untuk promosi tidak penting bagi seorang karyawan, namun digunakan untuk menghitung indeks kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, maka kepuasan yang diperoleh secara keseluruhan nilainya akan menjadi tidak akurat. (Nagy, 2002)

2.1.13. *Intention to use Permanent Telework*

Sebelum pandemi, Perusahaan bersaing ketat untuk menempati dan memiliki ruang kantor di pusat kota besar di seluruh dunia yang dianggap sangat penting untuk menunjang produktivitas, budaya, dan memberikan *value* lebih kepada *talent* mereka. Saat pandemi terjadi, banyak orang terkejut dengan betapa cepat dan efektif teknologi untuk konferensi video dan bentuk kolaborasi digital lainnya diadopsi oleh banyak pihak dan hasilnya lebih baik dari yang dibayangkan. (Boland et al., 2020)

Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam WFH adalah; menerapkan WFH secara struktural, mengembangkan

infrastruktur untuk kerja jarak jauh dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. WFH akan tetap ada dan akan menjadi bagian integral dari keseluruhan proses operasional. Saat yang tepat bagi perusahaan untuk bersiap menghadapi 'kembali ke normal baru' (Bhatia et al., 2021), WFH atau *Telework* dapat dianggap sebagai istilah umum yang mengacu pada bentuk formal pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan profesional yang dilakukan secara total atau sebagian dari jarak jauh (yaitu dilakukan di luar kantor fisik setidaknya satu hari dalam seminggu) dan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (van Meel, 2011; Vayre, 2021). Selama pandemi COVID19, teknologi jadi peran utama dalam menjaga keberlangsungan kegiatan masyarakat agar tetap berjalan pada saat Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). (Komalasari, 2020)

Pemanfaatan teknologi dalam proses bisnis bisa efisiensi dan menghilangkan proses manual yang membutuhkan banyak tenaga dan perhatian sehingga produktifitas karyawan bisa meningkat (Abbas et al., 2014) penggunaan teknologi juga memenuhi kebutuhan untuk tetap terkoneksi melalui teknologi (termasuk email dan perangkat seluler) antar rekan kerja, supervisor, dan klien dapat tetap berkomunikasi; dan pekerja jarak jauh dapat merespons secara

tepat waktu. Melalui teknologi akan tetap terhubung dan dapat diakses sebagai cara untuk mengatasi jarak fisik antar rekan kerja. (Greer & Payne, 2014), pengaturan WFH akan meningkatkan fleksibilitas waktu pekerja, kinerja, dan pada akhirnya, produktivitas mereka (Prasetyaningtyas et al., 2021). *Telework* memiliki peran dalam produktivitas karyawan yang lebih tinggi, ketidakhadiran yang lebih sedikit, tingkat *turnover* yang lebih rendah, komitmen dan kinerja organisasi yang lebih baik (Greer & Payne, 2014), dengan mengadopsi cara kerja yang fleksibel ini sebagai pilihan terencana yang memerlukan periode desain, persiapan, dan adaptasi untuk memungkinkan organisasi mendukung produktivitas karyawan secara efektif dan memastikan *Work-Life Balance* yang lebih baik. (Galanti et al., 2021).

Penerapan praktik WLB, seperti konsep pengaturan kerja yang fleksibel menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan yang signifikan (Prasetyaningtyas et al., 2021), kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas, karyawan yang puas akan memiliki keterikatan secara psikologis dengan organisasi dan memiliki kebanggaan atas keterlibatan mereka yang akan menjaga integritas industri dan semangat kerja yang tinggi, *Telework* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Prasetyaningtyas et al., 2021) Ada beberapa keuntungan untuk

menggeser setidaknya beberapa tenaga kerja ke posisi virtual permanen:

- Pertama, Perusahaan dapat merekrut orang darimana saja tanpa ada batas geografis dan juga tidak memikirkan jumlah ruang kantor yang harus disiapkan.
- Kedua, menawarkan opsi kerja jarak jauh dapat membantu Anda menarik dan mempertahankan talent yang kompetitif.
- Ketiga, bekerja dari jarak jauh dapat menghemat banyak waktu secara efektif (Sytch & Greer, 2020).

Dari sisi perusahaan dapat diperoleh benefit seperti pengurangan biaya yang berkaitan dengan ruang kantor yang dapat dikurangi sehingga membutuhkan lebih sedikit biaya untuk perawatan dan lainnya dan membuat akomodasi bagi penyandang disabilitas. (Greer & Payne, 2014)

Menarik kesimpulan bahwa intention to use *Permanent Telework* adalah kebijakan perusahaan untuk terus menerapkan cara kerja jarak jauh melalui pemanfaatan teknologi yang didasari oleh benefit yang didapatkan oleh perusahaan dan karyawan, performa perusahaan, dan kepuasan kerja karyawan (Bhatia et al., 2021; Bick et al., 2021; Chamberlain, 2022; Dodi et al., 2021; International Labor Organization, 2020; Prasetyaningtyas et al., 2021; Sytch & Greer, 2020; Vayre, 2021)

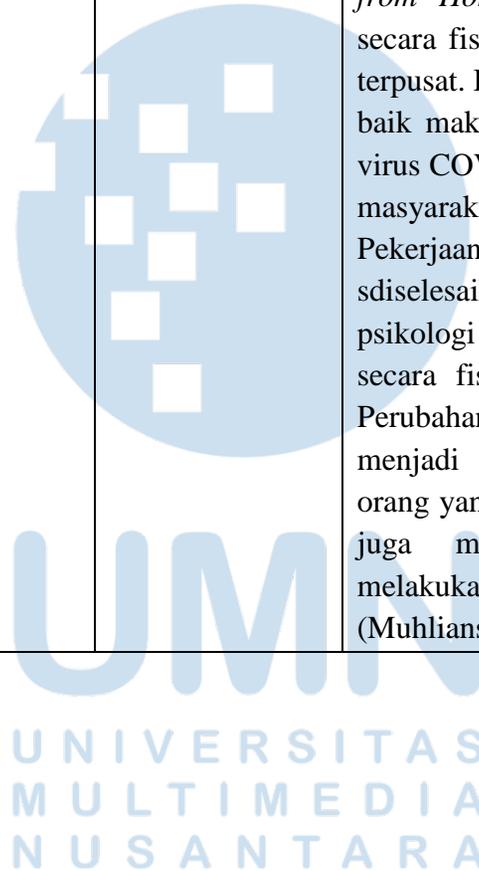
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 - Tabel Penelitian Terdahulu.

No	Pengarang	Judul Artikel	Nama Jurnal	Temuan Hasil Penelitian
1	Dodi Wirawan Irawanto, Khusnul Rofida Novianti and Kenny Roz (2021)	<i>Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia</i>	MDPI: <i>Economies</i> 9: 96	Studi ini awalnya berfokus pada mencari determinan keseimbangan kehidupan kerja di pandemi awal dimana arah bekerja dari rumah di Indonesia tidak jelas diatur dengan baik, baik dari pemerintah maupun dari kebijakan itu sendiri di dalam organisasi. konsep keseimbangan kehidupan kerja diterima sebagai tanda positif, yang di beberapa daerah dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, sedangkan di sisi lain, stres kerja perlu diperhatikan. Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam pengaturan kerja normal; Namun, dalam penelitian ini, di mana pekerja dipaksa untuk bekerja dari rumah, stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. (Dodi et al., 2021)
2	Amanda Putri, Ali Amran (2021)	<i>Employees’ Work-Life Balance Reviewed From Work from Home</i>	<i>International Journal of Management Science and</i>	Bekerja dari rumah memiliki efek positif pada keseimbangan kehidupan kerja. Jadi, semakin tinggi penerapan <i>Work from Home</i> , semakin tinggi <i>Work-Life Balance</i> seorang karyawan. <i>Work from Home</i> memiliki indikator dimensi: 1. Work location,

		Aspect During COVID-19 Pandemic	Information Technology (IJMSIT)	<p>2. Information and communication technology (ICT),</p> <p>3. Time,</p> <p>4. Relationships with co-workers.</p> <p><i>Work-Life Balance</i> memiliki indikator dimensi:</p> <p>1. Time balance,</p> <p>2. Involvement balance.</p> <p>3. Satisfaction balance</p> <p>Namun di sisi lain, bekerja dari rumah juga dapat berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan jika tidak dilakukan dengan benar. (Putri & Amran, 2021)</p>
3	Christian Wiradendi Wolor, Solikhah Solikinah, Nadya Fadillah Fidhyallah, Deniar Puji Lestari (2020)	<i>Effectiveness of E- Training, E- Leadership, and Work-Life Balance on Employee Performance during COVID-19</i>	Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 10 (2020) 443–450	<i>Work-Life Balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan selama <i>Work from Home</i> dan Kepuasan kerja adalah salah satu tolak ukur untuk menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan performa organisasi, kepuasan kerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan dan standar kinerja. (Wolor et al., 2020)

4	Muhliansyah, Zunea Farizka Azyza Harro Uasni, Rahma Kusuma Fitri, Syarifah Na'imi Anisa, Faraz, Qurotul Uyun (2020)	<i>Work from Home: Life Solution on Psychology's Perspective</i>	Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat	<p><i>Work from Home</i> mengurangi aktivitas luar rumah, seperti belajar dan bekerja menjadi dilakukan di rumah, tujuan dari kebijakan <i>Work from Home</i> ini untuk mengurangi interaksi secara fisik yang dilakukan pada suatu tempat terpusat. Ketika kebijakan ini dijalankan dengan baik maka akan terhindar dari resiko terpapar virus COVID-19, <i>Work from Home</i> menjadikan masyarakat merasa bosan bahkan stres. Pekerjaan yang menumpuk dan harus sdiselesaikan memicu beban negative bagi psikologi bahkan bisa menimbulkan efek sakit secara fisik bagi beberapa kelompok orang. Perubahan pola hidup dari habitual sebelumnya menjadi tantangan bagi beberapa kelompok orang yang harus tetap fokus bekerja dan harus juga mendampingi anak-anaknya untuk melakukan kegiatan pendidikan di rumah. (Muhliansyah et al., 2020)</p>
---	---	--	--	--



5	Jongsik Yu, Junghyun Park & Sunghyup Sean Hyun (2021)	Impacts Of The COVID-19 Pandemic On Employees' Work Stress, Well-Being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Employee-Customer Identification	Journal of Hospitality Marketing & Management	Ketika karyawan mengalami stress dalam pekerjaannya akan berdampak langsung pada perusahaan dapat terjadi, pandemic dan ketidakpastian membuat karyawan menjadi stress sehingga membuat mereka khawatir dan menurunkan kualitas pekerjaan, dalam penelitian ini, terdapat empat atribut adalah diidentifikasi, yaitu, masalah fisik, masalah psikologis, masalah keuangan, dan masalah tentang pandangan sosial. Ditemukan melalui analisis empiris bahwa atribut epidemi kekhawatiran menyebabkan stres pada karyawan hotel dan mengurangi kinerja karyawan secara keseluruhan. (Yu et al., 2021)
6	Sapta, I Ketut Setia; Muafi, Muafi; Setini, Ni Made (2020)	The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance	The Journal of Asian Finance, Economics and Business	budaya organisasi, teknologi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, tinggi puas seorang karyawan, semakin termotivasi dia dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peningkatan motivasi yang diberikan manajemen kepada karyawan, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian salah satu predikat instansi yaitu predikat sehat. Namun, budaya kerja memiliki

		during the Covid-19 Pandemic		efek minimal pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya kerja tidak akan berdampak pada kinerja karyawan. (Sapta et al., 2021)
7	Ajay K Garg, Jan van der Rijst (2015)	The Benefits And Pitfalls Of Employees Working From Home: Study Of A Private Company In South Africa	Corporate Board: Role, Duties & Composition / Volume 11, Issue 2, 2015	Pada penelitian ini ditemukan beberapa benefit dan pitfall dari sistem kerja <i>Work from Home</i> ini, 1. Penghematan dari sisi perusahaan yang bisa mengurangi biaya listrik, sewa lokasi, internet, cleaning service dan lainnya, 2. Waktu yang lebih efektif oleh karyawan karena tidak perlu menghabiskan waktu untuk pergi ke kantor, 3. Kebanggaan karyawan, motivasi, pengurangan ketidakhadiran dan kinerja yang lebih baik dan memiliki kekurangan, 1. Masalah Kesehatan karena karyawan bergerak lebih sedikit dirumah, 2. Strategi bisnis yang sulit dideliver, 3. Identitas dan kekompakan yang lebih sulit dibentuk. (Garg & van der Rijst, 2015)
8	Sekar Wulan Prasetyaningtyas Clivensen Heryanto Nadia Fasha Nurfauzi Sugiharto	The Effect Of <i>Work from Home</i> On Employee Productivity In Banking Industry	Journal Of Applied Management Volume 19 Number 3 September 2021	Dampak positif WFH terhadap produktivitas selaras dengan banyak penelitian sebelumnya (Bloom et al., 2015; Kazekami, 2020; Revenio dkk., 2019; Ulloa Bermudez, 2018). Praktik WFH yang tepat yang diterapkan oleh perusahaan meningkatkan produktivitas dan tugas kreatif, yang sangat penting bagi pekerja pengetahuan di industri perbankan. Kinerja

	Bangsawan Tanjung			<p>kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara WFH dan produktivitas karyawan selaras dengan banyak sebelumnya studi (Hussain et al., 2012; Lucille et al., 2018; Da, 2014; Singh dkk., 2017). Karakteristik yang melekat pada kepuasan kerja seperti kebahagiaan dan kompensasi pada umumnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.</p> <p>Namun, bertentangan dengan prediksi kami, temuan menunjukkan dampak negatif dari praktik WFH terhadap WLB. Alasan utamanya adalah peningkatan relevansi beberapa faktor di era pandemi COVID-19, yang dapat menghambat batas antar pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti tekanan force majeure, gangguan rumah, dan pekerjaan rumah tangga (Fapohunda, 2014; Gaidhane dkk., 2020; Kazekami, 2020; Rossi dkk., 2020; Thorstenson, 2020). (Prasetyaningtyas et al., 2021)</p>
--	----------------------	--	--	--

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

9	Natalia Barbour, Nikhil Menon, Fred Mannering (2021)	A statistical assessment of work-from-home participation during different stages of the COVID-19 pandemic	Journal of Transportation Research Interdisciplinary Perspectives	<p>Pandemi COVID-19 telah secara dramatis mengubah industri banyak pekerja telah dipaksa untuk bekerja dari rumah, menyesuaikan pola commuting mereka, dan/atau mengadopsi perilaku baru, penelitian ini mengambil sampel pekerja yang mengalami kerja dari rumah sebagai akibat dari pandemi, dan melihat tentang faktor yang mempengaruhi kemungkinan bekerja dari rumah. Menggunakan survei yang dikumpulkan pada bulan Juli dan Agustus 2020, ditemukan bahwa hampir 50% responden yang sebelumnya tidak bekerja dari rumah tetapi mulai bekerja dari rumah di tengah pandemi COVID-19, Sebanyak 1.275 pengamatan dikumpulkan menggunakan kuesioner survei, yang diberikan melalui panel nasional AS (Prime Panels), ditemukan hasil signifikan: variabel lokasi sosio-demografi dan variable sektor pekerjaan. Meskipun responden yang lebih tua (di atas 50 tahun) memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk mulai bekerja dari rumah selama pandemi, responden yang lebih muda (di bawah 30 tahun) menunjukkan perilaku ketika menyatakan kesediaan mereka untuk melanjutkan kerja dari rumah.</p>
---	--	---	---	--

				<p>Kesediaan ini ternyata dipengaruhi oleh kebangsaan mereka dan komposisi rumah tangga mereka (kehadiran anak-anak). Responden dengan pendidikan pascasarjana yang tidak bekerja dari rumah sebelum pandemic ditemukan memiliki perilaku heterogen yang dipengaruhi oleh lokasi rumah di kota besar, Menariknya, saat responden yang berpenghasilan rendah mereka ditemukan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk terus bekerja dari rumah setelah pandemic, heterogenitas rata-rata yang dipengaruhi oleh jenis kelamin dan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa mendorong pergeseran permanen ke bekerja dari rumah bukanlah proposisi yang mudah, dan berbagai insentif mungkin diperlukan untuk berhasil mendorong terus bekerja-dari-rumah. kebijakan untuk mendorong atau mencegah bekerja-dari-rumah harus dilakukan dengan pertimbangan lokasi rumah, responden yang tinggal di kota ditemukan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk terus bekerja dari rumah pascapandemi sedangkan responden dari kota kecil memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk melakukannya. (Barbour et al., 2021)</p>
--	--	--	--	--

10	Isla Kapasi, Laura Galloway (2015)	Work-Life Balance in Home- Based Businesses: A UK Study	International Journal of Entrepreneurship and Innovation	<p>Studi saat ini terbatas karena melaporkan data dari beberapa pemilik Home Based Business (HBB), pembelajaran mengidentifikasi HBB memiliki peran dalam hal WLB, tetapi menunjukkan bahwa pengalaman di dalamnya sangat kompleks dan berbeda. WLB telah menjadi motivasi bagi seluruh sampel, yaitu dicapai pada tingkat yang berbeda-beda dan konsekuensinya penerapan manajemen yang cermat dan penerapan strategi <i>coping</i>. Strategi-strategi ini tampaknya digunakan pada sehari-hari dan membutuhkan banyak disiplin yang berkelanjutan dari pihak pemilik HBB. Work Life Conflict tidak dapat dihindari seperti yang tersirat dalam beberapa literatur, solusi atau penangkal masalah WLB, dan sementara WLC dapat dikelola, itu tentu tidak dihilangkan, Bukti dalam makalah ini menunjukkan bahwa HBB pasti memberikan kontribusi dengan mempekerjakan dan meningkatkan pengalaman pemilik HBB, Oleh karena itu ada potensi laten untuk menambahkan nilai kontribusi tersebut. Secara khusus, dukungan dalam hal bidang manajemen waktu dan organisasi lingkungan. (Kapasi & Galloway, 2015)</p>
----	--	--	---	---

11	Teresa Galanti, MPsysc, Gloria Guidetti, PhD, Elisabetta Mazzei, MPsysc, Salvatore Zappala, PhD, and Ferdinando Toscano, MPsysc (2021)	<i>Work from Home</i> During the COVID-19 Outbreak The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress	Journal of Occupational and Environmental Medicine.	Dalam penelitian ini, tuntutan pekerjaan terkait WFH dengan produktivitas dan pekerjaan kerja jarak jauh serta stress memiliki hubungan yang erat, karena sebagian besar tidak memiliki pengalaman WFH. Manajer, HR, dan pekerja yang terlibat dalam WFH harus mempertimbangkan factor konflik pribadi-pekerjaan, isolasi sosial, dan lingkungan kerja yang mengganggu sebagai hambatan potensial terhadap engagement dalam bekerja. (Galanti et al., 2021)
12	Nadya Safirasari Setiawan, Achmad Room Fitrianto (2021)	Pengaruh <i>Work from Home</i> (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19	Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021	<i>Work from Home</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Menurut pihak manajemen BUMN di daerah Juanda tidak bisa seluruh konsep perencanaan dalam manajemen resiko bisa terwujud. Namun karyawan tetap mempertahankan kualitas pelayanan selama pandemic. Penerapan <i>Work from Home</i> menciptakan sistem kerja secara merangkap. Karyawan merasakan tidak ada kebebasan selama kerja dari rumah. Penerapan <i>Work from Home</i> memiliki efektivitas yang kurang. (Setiawan & Fitrianto, 2021)

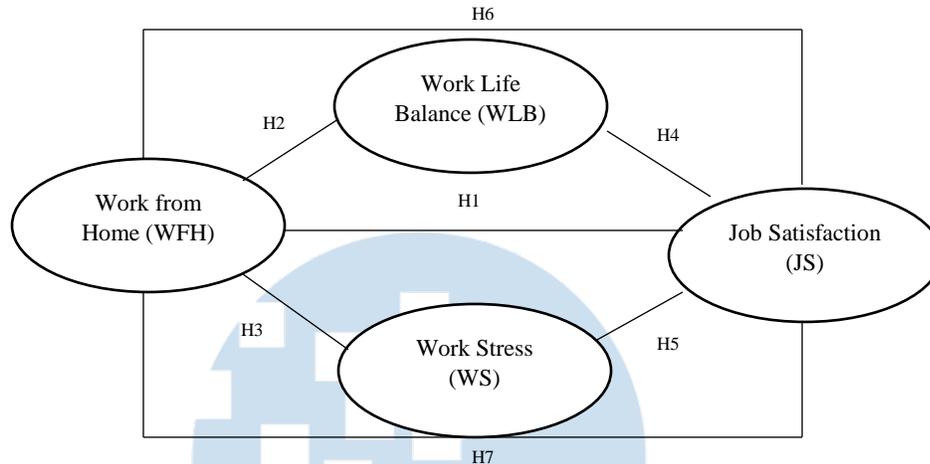
13	Jenia Nur Soelistyoningrum (2020)	Pengaruh Efektivitas <i>Work from Home</i> Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung	Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 3 / 2020	WFH memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada tingkat efektivitas WFH, terdapat pengaruh pada kinerja karyawan pada tingkat efektivitas WFH, dan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara efektivitas WFH dengan loyalitas dan kinerja karyawan. (Soelistyoningrum, 2020)
14	Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, Carlla S. Smith (2009)	Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement	Journal of Occupational Health Psychology	WLB memiliki 4 dimensi konstruk, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. WIPL (Work Interference with Personal Life). Dimensi ini menjelaskan bahwa sejauh mana faktor pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. b. PLIW (Personal Life Interference With Work). Dimensi ini adalah kebalikan dari WIPL, menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. c. PLEW (Personal Life Enhancement Of Work). Dimensi ini menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan seseorang. d. WEPL (Work Enhancement Of Personal Life).

				Dimensi ini menjelaskan bagaimana kehidupan pekerjaan bisa meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. (Fisher et al., 2009)
15	Magdalena Kłopotek (2017)	The Advantages And Disadvantages Of Remote Working From The Perspective Of Young Employees	Organization & Management Scientific Quarterly	Hasil studi terkait dengan keuntungan kerja dari rumah adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. jam kerja fleksibel 80%, 2. menghemat waktu dalam perjalanan ke tempat kerja 56%, 3. kemampuan untuk mengendalikan tempat kerja (musik, suhu ruangan, perabotan), 4. kemandirian 28%, 5. kemampuan bekerja untuk penyandang disabilitas atau ibu yang mengasuh anak 8%, 6. ketidakhadiran supervisor di tempat kerja 8%, 7. hal lainnya 8%, 8. suasana tidak formal 4%. (Kłopotek, 2017)
16	Jiří Kučera, Tomáš Krulický, Petra Navrátilová. (2021)	The Trend Of <i>Work from Home</i> And Its Advantages And Disadvantages	Journal Of Interdisciplinary Research	Keuntungan bekerja dari rumah yang paling banyak secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa 69% orang yang bekerja dengan cara ini puas dengan bentuk pekerjaan ini. Keuntungan yang paling umum adalah penghematan waktu, yang dapat digunakan

		<p>During The Covid-19 Pandemic: A Comparative Study</p>	<p>karyawan, misalnya, untuk istirahat yang lebih baik. Keuntungan ini terutama karena tidak adanya perjalanan ke tempat kerja, atau waktu yang dihemat karena tidak harus bersiap-siap untuk bekerja di kantor (berpakaian, berdandan, dll.). Meskipun kebanyakan orang yang bekerja dari rumah tidak mempersiapkan diri untuk tugas pekerjaan mereka, para ahli akan memberi tahu Anda bahwa penyesuaian pribadi (berpakaian yang baik, make-up, dll.) dapat meningkatkan produktivitas dan kepercayaan diri kerja kita. Keuntungan lainnya adalah, misalnya, kemungkinan merencanakan waktu sendiri - menentukan kapan seseorang akan bekerja dan kapan seseorang akan memiliki waktu istirahat pribadi. Keuntungan yang kurang sering disebutkan termasuk menghemat uang, waktu untuk rumah tangga dan keluarga bahkan selama jam kerja atau, misalnya, tidak terganggu oleh rekan kerja atau tidak adanya pertemuan yang tidak perlu. Pandemi menyebabkan peningkatan minat bekerja dari rumah karena minat yang lebih besar pada perlindungan kesehatan. (Kucera et al., 2021)</p>
--	--	--	--

17	Christine Ipsen, Marc van Veldhoven, Kathrin Kirchner and John Paulin Hansen (2021)	<i>Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19</i>	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	<p>Penulis membagi keuntungan selama <i>Work from Home</i> menjadi 3 faktor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AF 1: <i>Work-Life Balance</i> Daripada pergi bekerja dan membuang waktu dalam perjalanan, responden bisa menikmati suasana di rumah, merubah rutinitas dan memiliki lebih banyak waktu untuk kehidupan sosial. 2. AF 2: <i>Work efficiency</i> Daripada menghabiskan waktu untuk rapat dan membuang waktu pada tugas-tugas yang tidak berarti di tempat kerja, Responden dapat fokus pada tugas Anda tanpa gangguan. 3. AF 3: <i>Work control</i> Alih-alih dikendalikan, responden bisa beristirahat kapan pun dan memiliki kendali lebih besar dalam jam kerja. <p>(Ipsen et al., 2021)</p>
----	---	--	--	--

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2 - Model Penelitian Sebelumnya sebagai referensi.

(Dodi et al., 2021)

Pada Gambar 2.2, bisa dilihat model penelitian sebelumnya sebagai referensi utama penelitian yang dilakukan oleh Dodi et al pada tahun 2021 dengan judul “*Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia*” pada penelitian sebelumnya Dodi et al mengajukan 7 butir hipotesis,

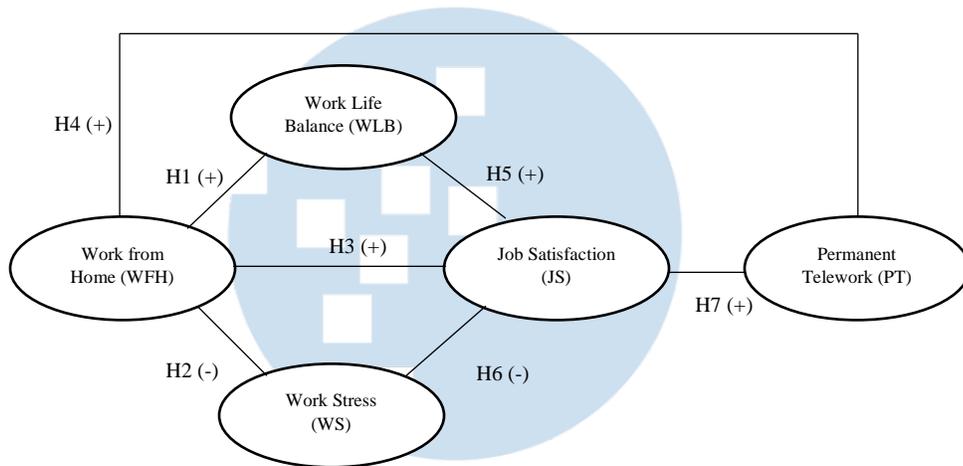
1. *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.
2. *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance*.
3. *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Stress*.

4. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.
5. *Work Stress* memiliki pengaruh negative terhadap *Job Satisfaction*.
6. *Work-Life Balance* memediasi hubungan *Work from Home* dan *Job Satisfaction*.
7. *Work Stress* memediasi hubungan *Work from Home* dan *Job Satisfaction*.

Kesemua hipotesis yang diajukan pada hasil penelitian Dodi et al diterima, peneliti merasa tertarik dengan hubungan antar variabel ini, dikarenakan pada penelitian Dodi et al dilakukan saat kondisi pandemi masih berlangsung dan mengalami tingkat keparahan penyebaran yang tinggi serta cenderung baru memasuki kebijakan *Work from Home* pada fase awal sehingga proses perubahan dan transisi yang terjadi masih terlampau baru dan sangat *immature* dan melihat perbedaannya dengan yang terjadi pada kondisi *post-pandemic* dimana semua kebiasaan dan aturan sudah lebih fleksibel dan juga setiap kebijakan sudah menjadi pilihan bukan paksaan.

Peneliti juga menambahkan sebuah variabel baru yang belum memiliki penelitian sebelumnya yaitu *Permanent Telework* atau *Intention to Use Permanent Telework* yang adalah sebuah ketertarikan dan keinginan seorang karyawan untuk tetap menggunakan sistem kerja jarak jauh secara permanen, peneliti ingin mengkonfirmasi sebuah hubungan

apabila *Work from Home* yang sudah berlangsung dan turut memberikan keuntungan kepada karyawan dalam hal *Work-Life Balance* yang lebih baik bisa terus dilanjutkan dan dibuat menjadi sebuah kebijakan tetap dan jangka panjang sehingga setiap keuntungan yang didapatkan bisa terus dipertahankan, sehingga peneliti mengajukan model penelitian,



Gambar 2. 3 - Model Penelitian dalam penelitian ini.

(Data Peneliti, 2022)

Hipotesis 1 (H1): *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*.

Hipotesis 2 (H2): *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Stress*.

Hipotesis 3 (H3): *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 4 (H4): *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework*.

Hipotesis 5 (H5): *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 6 (H6): *Work Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 7 (H7): *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework*.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah kemampuan pekerja untuk secara efektif mengelola batasan antara pekerjaan dan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Gashi et al., 2022; Kalliath & Brough, 2008; Vayre, 2021; Wolor et al., 2020) karena pekerjaan dilakukan dirumah sehingga pemisahan antara kedua hal ini menjadi buram (Wolor et al., 2020).

Kantor tradisional dan virtual memiliki perbedaan mendasar untuk membuat batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di kantor tradisional, karyawan bekerja di tempat dan waktu tertentu, sehingga memudahkan terciptanya batasan peran, Namun, di kantor virtual, peran pekerjaan dan rumah lebih mudah diintegrasikan. (Stich, 2020) tetapi saat ini, tenaga kerja lebih menekankan pada keseimbangan kehidupan kerja daripada pendapatan saja (Wolor et al., 2020), bekerja dari jarak jauh secara online ternyata memiliki banyak manfaat seperti peningkatan produktivitas, fleksibilitas selama bekerja, *Work-Life Balance* yang lebih baik dan, pada saat yang sama, pengurangan kebutuhan untuk berpergian setiap hari ke tempat kerja adalah beberapa efek positif yang didapatkan dari *Work from Home* (Gashi et al., 2022).

Pada penelitian sebelumnya diajukan sebuah hipotesis bahwa Work from Home memiliki hubungan negatif pada Work-Life Balance, (Dodi et al., 2021) mengemukakan sesuai dengan hipotesisnya karyawan tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena masih terbiasa dengan jam kerja yang tetap. Menciptakan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menciptakan kondisi work-life balance bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam situasi pandemi yang memiliki banyak kebijakan pembatasan, tetapi penelitian (Dodi et al., 2021) dilakukan saat kondisi pandemi masih berlangsung dan mengalami tingkat keparahan penyebaran yang tinggi serta cenderung baru memasuki kebijakan Work from Home pada fase awal sehingga proses perubahan dan transisi yang terjadi masih terlampau baru dan sangat *immature*.

Tetapi hipotesis (Dodi et al., 2021) sudah dipatahkan pada beberapa penelitian terbaru mengenai hubungan antara Work from Home dan Work-Life Balance yang dilakukan pada tahun 2022 seperti pada penelitian (Tafisa & Yunani, 2022) dengan judul “Pengaruh Work from Home Terhadap Work Life Balance Karyawan Direktorat Human Capital Management PT Telkom Indonesia TLT Jakarta Selatan” mengemukakan hal yang berbeda dengan Dodi et al bahwa Work from Home dan Work-Life Balance memiliki hubungan yang signifikan dan positif, juga

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani & Budi Hermanto, 2022) dengan judul “*Work-Life Balance Before and During Work from Home in a Covid-19 Pandemic Situation*” juga mengemukakan dimana para objek penelitian yaitu para pendidik merasakan peningkatan *Work-Life Balance* saat menjalankan *Work from Home* dalam situasi Covid-19.

Selama *Work from Home*, beberapa hal yang menyebabkan stres, seperti kemacetan lalu lintas, penumpukan pekerjaan, rekan kerja, dan masalah lain yang dapat menyebabkan semangat kerja menurun, dapat dikurangi, sehingga pada penelitian ini peneliti mengajukan model penelitian dimana *Work from Home* dan *Work-Life Balance* memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pemaparan di atas, *Work from Home* memiliki pengaruh langsung terhadap kehidupan pekerjaan dan pribadi dari setiap karyawan baik efek negatif maupun positif, tetapi dilihat lebih banyak manfaat positif bagi karyawan maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*.

2.4.2. *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Stress*.

Work Stress adalah respons psikologis atau fisiologis seseorang terhadap stimulus lingkungan yang menjadi ancaman bagi mereka dan percaya bahwa itu di luar kemampuan mereka

untuk menghadapinya sehingga terjadi ketegangan psikologis atau fisiologis (Dodanwala & Santoso, 2022).

Stres adalah reaksi negatif individu dan menyebabkan berbagai masalah pribadi, emosional, dan perilaku yang kompleks. Secara khusus, stres kerja menyebabkan tanda-tanda ketegangan, seperti kelelahan fisik dan mental, yang dapat menyebabkan kondisi lebih lanjut, seperti obesitas, hipertensi, diabetes, gangguan tidur, anoreksia, dan kekakuan otot gejala menjadi lebih buruk dan stres kronis berkembang (Yu et al., 2021).

Kantor tradisional dan virtual memiliki perbedaan mendasar untuk membuat batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di kantor tradisional, karyawan bekerja di tempat dan waktu tertentu, sehingga memudahkan terciptanya batasan peran. (Stich, 2020) karena pekerjaan dilakukan dirumah sehingga pemisahan antara kedua hal ini menjadi buram (Wolor et al., 2020), selama bekerja dirumah karyawan tidak memiliki jam kerja yang jelas dan melakukan pekerjaan ekstra dan memicu stres kerja. (Dodi et al., 2021) karena efek negatif yang ditimbulkan baik selama bekerja dari rumah maupun dikantor maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Stress*.

2.4.3. *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Kepuasan kerja adalah konstruksi yang signifikan dalam psikologi organisasi yang merupakan keadaan emosional positif yang berasal dari evaluasi keseluruhan pekerjaan (Jang et al., 2022), kepuasan kerja bersifat subjektif, yang adalah sebuah hasil yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima karyawan dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan diteliti sebagai hal yang pantas atau berhak bagi mereka, faktor umum yang dicakup adalah kepuasan terhadap atasan, kepuasan atas upah saat ini, dan kepuasan hubungan dengan rekan kerja.

Faktor-faktor ini dinilai bersama-sama untuk menciptakan skor kepuasan kerja secara keseluruhan (Sapta et al., 2021), bekerja dari jarak jauh secara online ternyata memiliki banyak manfaat seperti peningkatan produktivitas, fleksibilitas selama bekerja, *Work-Life Balance* yang lebih baik dan, pada saat yang sama, pengurangan kebutuhan untuk berpergian setiap hari ke tempat kerja adalah beberapa efek positif yang didapatkan dari *Work from Home* (Gashi et al., 2022), hipotesis untuk konstruk ini dibagi menjadi tiga sub-hipotesis yang menunjukkan hubungannya dengan variabel lain yang diamati dalam penelitian

ini seperti bekerja dari rumah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *work-life balance*.

Temuan ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja apabila *work-life balance* tercapai (Dodi et al., 2021) sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

2.4.4. *Work from Home* memiliki hubungan positif pada *Permanent Telework*.

Sebelum pandemi, Perusahaan bersaing ketat untuk menempati dan memiliki ruang kantor di pusat kota besar di seluruh dunia yang dianggap sangat penting untuk menunjang produktivitas, budaya, dan memberikan value lebih kepada talent mereka. Selama pandemi, banyak orang terkejut dengan betapa cepat dan efektifnya teknologi untuk konferensi video dan bentuk kolaborasi digital lainnya diadopsi. Bagi banyak orang, hasilnya lebih baik dari yang dibayangkan. (Boland et al., 2020), selama WFH, karyawan merasa mereka lebih produktif daripada sebelumnya. Banyak karyawan telah menemukan cara yang lebih menguntungkan melalui fleksibilitas dalam menjaga *Work-Life Balance* sehingga karyawan lebih memilih WFH daripada tempat kerja.

WFH akan tetap ada dan akan menjadi bagian integral dari keseluruhan proses operasional, dengan tempat kerja digital yang mampu menciptakan replika semua elemen yang sama dengan yang di kantor, banyak perusahaan akan menggunakannya sebagai solusi jangka panjang (Bhatia et al., 2021) Berdasarkan pemaparan di atas, budaya kerja *Work from Home* yang sudah berlangsung selama tiga tahun lebih karyawan akan lebih terbiasa dan semakin merasakan manfaatnya sehingga proses transisi menjadi lebih mudah, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework*.



2.4.5. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Work-Life Balance adalah persepsi individu bahwa mereka mampu menyeimbangkan aktivitas kerja dan aktivitas pribadi secara baik (Gashi et al., 2022; Kalliath & Brough, 2008; Vayre, 2021; Wolor et al., 2020), ketidakseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja seseorang sehingga *Work-Life Balance* berkaitan erat dengan produktivitas (Cohen & Liani, 2009).

Karyawan memiliki fleksibilitas dan otonomi dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dan cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka dan memiliki lebih banyak kepuasan kerja ketika organisasi memberi mereka fleksibilitas untuk bekerja dari rumah, (Dodi et al., 2021) sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

2.4.6. *Work Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

Stres adalah reaksi negatif individu dan menyebabkan berbagai masalah pribadi, emosional, dan perilaku yang kompleks. Secara khusus, stres kerja menyebabkan tanda-tanda ketegangan, seperti kelelahan fisik dan mental, yang dapat

menyebabkan kondisi lebih lanjut, seperti obesitas, hipertensi, diabetes, gangguan tidur, anoreksia, dan kekakuan otot gejala menjadi lebih buruk dan stres kronis berkembang (Yu et al., 2021), stress kerja juga menurunkan kepuasan kerja (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016) stres kerja secara negatif mempengaruhi kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Stres kerja dapat dikatakan sebagai faktor negatif yang merugikan yang menyebabkan tidak hanya kerusakan fisik dan mental pada karyawan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.(Yu et al., 2021).

Dalam konteks pengaturan kerja normal, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja efek yang sama juga terjadi pada saat bekerja dari rumah, stres kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja tetapi dalam arah negative (Dodi et al., 2021) sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: *Work Stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

2.4.7. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework*.

Saat bekerja jarak jauh karyawan merasa mereka lebih produktif daripada sebelumnya. Banyak karyawan dibebaskan dari perjalanan panjang dan perjalanan, telah menemukan cara yang lebih menguntungkan untuk menginvestasikan energi, menghargai lebih banyak fleksibilitas dalam menjaga

keseimbangan kehidupan kerja, dan menyimpulkan bahwa mereka menyukai WFH daripada tempat kerja (Bhatia et al., 2021), produktivitas berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Gashi et al., 2022).

Cara kerja WFH membuka potensi keuntungan kesejahteraan jangka panjang yang penting dalam bentuk biaya perjalanan yang lebih rendah dan produktivitas lebih tinggi (Bick et al., 2021), WFH telah menata ulang proses bisnis dan membuatnya lebih efisien. dan itu juga akan memunculkan gaya kepemimpinan baru, WFH akan tetap ada dan akan menjadi bagian integral dari keseluruhan proses operasional, dengan tempat kerja digital yang mampu menciptakan replika semua elemen yang sama dengan yang di kantor, banyak perusahaan akan menggunakannya sebagai solusi jangka panjang (Bhatia et al., 2021).

Hal ini juga digambarkan oleh tiga variabel lainnya dalam penelitian ini dimana saling berhubungan antara *Work from Home*, *Work-Life Balance* dan *Work Stress* turut mempengaruhi keberhasilan dari *Work from Home* itu sendiri yang digambarkan oleh *Job Satisfaction*, dengan segala keuntungan yang didapatkan, apabila *Job Satisfaction* karyawan bisa dijaga dengan baik maka sistem kerja WFH ini perlu diperhitungkan untuk terus diterapkan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai

berikut: *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Permanent Telework*.



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA