

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Work from Home*

Tidak banyak teori yang memperlihatkan tentang *Work From Home*, akan tetapi banyak kemiripan *Work From Home* dengan *Remote Working*. Secara garis besar *Remote Working* merupakan pekerjaan yang dapat diselesaikan tanpa harus pekerja pergi ke kantor untuk melakukan maupun melaksanakan pekerjaan yang dimana dapat dilakukan di café, restoran, serta juga di rumah. Akan tetapi terdapat perbedaan antara *Remote Working* dengan *Work From Home*, istilah *Work From Home* ada saat pandemic Covid-19 terjadi di seluruh negara maka banyak negara yang memberlakukan kebijakan bekerja di rumah.

Menurut Sundermeyer (2025), bekerja dirumah memberi peningkatan kepuasan kerja, terutama pada tahun-tahun awal implementasinya. Namun, efek positif ini cenderung menurun seiring waktu, terutama jika intensitas WFH (*Work From Home*) tinggi, karena potensi isolasi sosial.

Menurut Karamer serta Engelman (2022) menentukan jika selama pandemi COVID-19, WFH (*Work From Home*) meningkatkan kepuasan kerja serta efektivitas kerja. Faktor-faktor seperti otonomi kerja serta struktur tugas yang jelas berperan penting dalam peningkatan ini.

Menurut Smirnykh (2024) dalam studinya di Rusia menunjukkan jika WFH (*Work From Home*) berdampak positif pada kepuasan kerja baik sebelum maupun selama pandemi. Namun, pekerja jarak jauh yang bekerja lebih dari delapan jam per hari melaporkan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Menurut Penulis *Work from Home* merupakan sistem yang dibuat untuk membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan dengan lebih fleksibel agar para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dimanapun mereka inginkan.

2.1.2 Digital Social Support

Menurut (McTaggart serta McLaughlin, 2024) menyoroti jika dukungan digital yang memadai sangat penting dalam mendukung keberhasilan WFH (*Work From Home*). Mereka menekankan jika kelebihan komunikasi digital dapat menjadi stressor yang mengurangi produktivitas.

Adapun menurut Toivonen et al.(2025) dalam studi globalnya menemukan jika 70% responden merasa lingkungan rumah mereka memungkinkan mereka bekerja secara produktif. namun, faktor-faktor seperti usia muda, ketidakpuasan pada lingkungan fisik, serta kehadiran orang lain di rumah dapat mengurangi persepsi produktivitas.

2.1.3 Home Workspace Suitability

Menurut Toivonen et al. (2025) juga menekankan pentingnya lingkungan fisik di rumah. mereka menemukan jika ketidakpuasan pada pengaturan fisik serta kehadiran orang lain di rumah dapat menurunkan persepsi produktivitas saat WFH.

Dalam buku yang ditulis oleh Engelmann (2022) menekankan jika karakteristik pekerjaan seperti otonomi serta struktur tugas yang jelas berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja selama WFH (*Work From Home*).

2.1.4 Job Satisfaction

Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja ialah efektivitas maupun respons emosional pada berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan maupun tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Sundermeyer (2025) menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat pada awal implementasi WFH (*Work From Home*), namun efek ini dapat menurun seiring waktu jika tidak dikelola dengan baik.

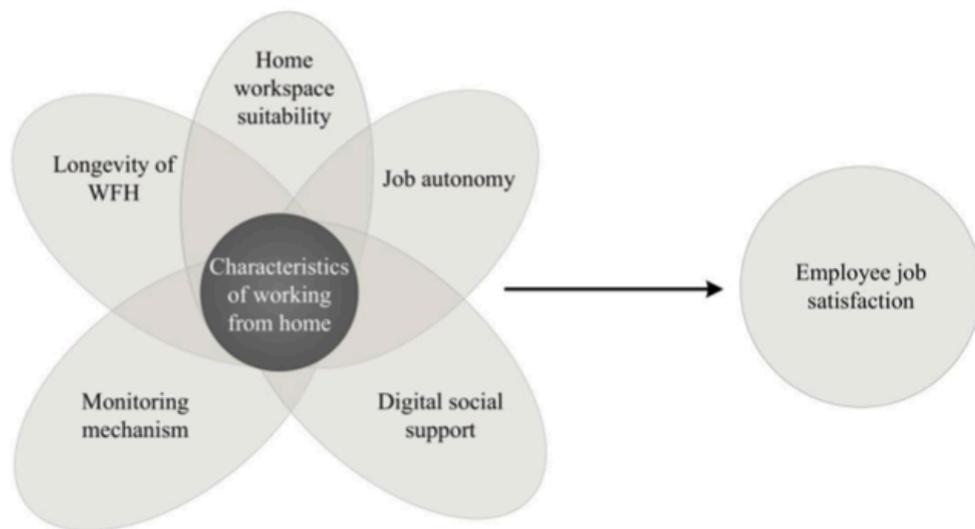
Adapun menurut Karmer serta Engelmann (2022) menekankan jika karakteristik pekerjaan seperti otonomi serta struktur tugas yang jelas

berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja selama WFH (*Work From Home*).

Dan menurut Smirnykh (2024) menemukan jika WFH (*Work From Home*) berdampak positif pada kepuasan kerja, namun durasi kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan tersebut.

2.2 Model Penelitian

Kajian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang berjudul “*The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective*” oleh Jun Yu serta Yihong Wu (2021). Peneliti pada penelitian tersebut mengembangkan model yang menunjukkan pengaruh *Longevity of Work from Home*, *Homework Space Suitability*, *Job Autonomy*, *Digital Social Support*, serta *Monitoring Mechanism* kelima variabel tersebut mempresentasikan *Characteristics of Working From Home*.

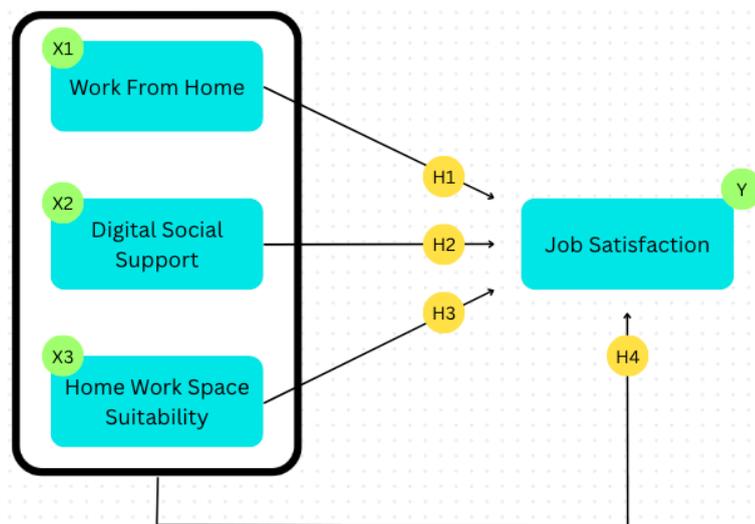


Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Jurnal Utama Penulis

Model penelitian yang dipergunakan oleh peneliti merupakan model modifikasi dari jurnal penelitian sebelumnya. Pada model kajian ini yang diolah

peneliti terdiri dari tiga variabel yakni *Longevity Work From Home*, *Digital Social Support*, serta *Home Work Space Suitability*. Dan tidak meneliti terkait *Job Autonomy*, serta *Mentoring Mechanism*, dikarenakan oleh faktor waktu yang tidak cukup untuk mengumpulkan serta memperoleh data. Berikut merupakan model penelitian yang telah dimodifikasi oleh peneliti, yakni:



Gambar 2.2 Model Penelitian modifikasi

Sumber: Dimodifikasi dari *The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An-Event System Perspective*

H1: *Work from Home* mempunyai pengaruh positif pada *Job Satisfaction*

H2: *Digital Social Support* mempunyai pengaruh positif pada *Job Satisfaction*

H3: *Home Work Space Suitability* mempunyai pengaruh positif pada *Job Satisfaction*

H4: *Work from Home*, *Digital Social Support*, serta *Home Work Space Suitability* mempunyai pengaruh positif bersamaan pada *Job Satisfaction*.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work from Home* pada *Job Satisfaction*

Remote working maupun *Work from Home*, termasuk opsi bekerja dari rumah, memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja serta lokasi guna lebih memenuhi kebutuhan pribadi serta organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Alfina, & Najwa (2024).

penemuan tersebut dibuktikan oleh Wahyuni Siti (2024) jika dari hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan hasil jika *Work from Home* berdampak positif serta signifikan pada *Job Satisfaction*.

bekerja dirumah dianggap memberi fleksibilitas dalam kerja bagi karyawan, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih mudah.

maka dari itu, *Work from Home* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* pada perusahaan Lingkar Niaga Solusindo dengan mengajukan hipotesis seperti berikut :

H1. *Work from Home* mempunyai pengaruh pada *Job Satisfaction*

2.3.2 Pengaruh *Digital Social Support* terhadap *Job Satisfaction*

Digital Social Support merupakan ketersediaan perangkat lunak, infrastruktur teknologi, serta platform yang menunjang proses kerja karyawan. ketika dukungan digital dianggap membantu pekerjaan serta mudah dipergunakan, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja (Davis,1989).

temuan tersebut didukung oleh Melissa Graham (2023) jika *Digital Social Support* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan minimnya dukungan dapat menurunkan kepuasan kerja, dukungan sosial digital seperti dukungan dari supervisor serta kerabat merupakan sumber daya yang krusial.

maka dari itu dapat disimpulkan jika para karyawan mempunyai tingkat kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan mereka, dengan

perusahaan memperhatikan *Digital Social Support* dikarenakan mempunyai pengaruh pada *Job Satisfaction* perusahaan Lingkar Niaga Solusindo.

H2 : *Digital Social Support* mempunyai pengaruh pada *Job Satisfaction*.

2.3.3 Pengaruh *Home Work Space Suitability* terhadap *job Satisfaction*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Chow Mei Min, & Audrey Cheak (2023) *Workspace* serta *digital support* merupakan kondisi inti untuk kepuasan kerja karyawan.

Temuan tersebut didukung oleh Saija Toivonen, Ina Blind, & Riikkaa Kyro (2025) sebanyak 70% responden merasa lingkungan fisik dirumah mendukung untuk produktivitas yang berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja. adapun faktor-faktor yang terdiri dari kualitas ruang, kenyamanan, serta gangguan orang lain berdampak signifikan.

H3 : *Home Workspace Suitability* mempunyai pengaruh pada *Job Satisfaction*

2.3.4 Pengaruh Bersamaan *Work from Home, Digital Social Support, Home Work Space Suitability*, terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Jun Yu, & Yihong Wu (2021) secara bersamaan dengan *Work from Home, Digital Social Support*, serta *Home Workspace Suitability*, sebagai sumber daya pekerjaan fisik, psikologis, sosial serta organisasi, sangat penting bagi setiap upaya perusahaan untuk meningkatkan *Job Satisfaction*.

oleh karena itu, variabel *Work from Home, Digital Social Support*, serta *Home Workspace Suitability* mempunyai pengaruh positif bersamaan pada *Job Satisfaction*, dengan mengajukan hipotesis seperti berikut :

H4. *Work from Home, Digital Social Support, Home Workspace Suitability* berdampak positif secara bersamaan pada *Job Satisfaction*.

2.4 Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu dipergunakan serta dijelaskan bertujuan mempermudah penelitian yang sedang dilakukan sehingga penulis dapat mengambil keterkaitan untuk mempermudah dalam pelaksanaan pelatihan ini, antara lain subjek, objek serta variabel penelitian yang sama dengan peneliti terdahulu yang nantinya akan diteliti oleh peneliti, Adapun penelitian terdahulu yang diperoleh dari jurnal-jurnal dari karya ilmiah, artikel ilmiah, hasil penelitian/skripsi dari internet yang menjadi referensi bagi peneliti, yakni seperti yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan	Manfaat Penelitian
1	Jun Yu,& Yihong Wu (2021)	The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective	Tujuan penelitian ini untuk menunjukkan bahwa representasi dari karakteristik dari <i>Working from Home</i> seperti <i>Longevity of WFH</i> , <i>Home Workspace Suitability</i> , <i>Job Autonomy</i> , <i>Digital Social Support</i> , dan <i>monitoring Mechanism</i> terhadap <i>Employee Job Satisfaction</i> . pada penelitian ini dilakukan sebanyak 256 responden.pada penelitian ini memperoleh bahwa <i>Job Satisfaction</i> dapat dipengaruhi dengan baik jika <i>Home Workspace Suitability</i> , <i>Digital Social Support</i> , dan <i>Monitoring Mechanism</i> digunakan secara bersamaan.	Jurnal ini digunakan peneliti sebagai acuan jurnal utama pada penelitian ini. memperoleh hasil bahwa hipotesis <i>Home Workspace Suitability</i> , <i>Digital Social Support</i> , dan <i>Monitoring Mechanism</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> .
2	Wahyuni Siti, Tanuwijaya Justine, Gayantri Aisyah, Maulana Adam,& Mirici Ismail (2024)	Dampak <i>Work from Home</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Pandemi COVID-19 Studi pada Kantor Regional Jakarta 3 PT Bank Rakyat Indonesia (persero), TBK	Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari pengaruh durasi <i>Work from Home</i> , kesesuaian ruang kerja, otonomi kerja, dukungan sosial digital, dan mekanisme pemantauan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan jurnal pendukung dalam pengembangan hipotesis. memperoleh hasil bahwa variabel <i>Work from Home</i> , dan <i>Digital Social Support</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i>
3	Rahmadani Syahira, Samsir, &	Pengaruh <i>Work from Home</i> terhadap Kinerja Pegawai	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak dari pengaruh <i>Work from Home</i> , <i>Work Life</i>	Pada jurnal ini digunakan sebagai acuan jurnal pendukung

	Widayatsari Any (2023)	Melalui <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Stress</i> di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pada Saat Pandemi Covid-19.	<i>Balance</i> terhadap kepuasan kinerja kerja pada satuan kerja dinas di provinsi Riau. Analisis data penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) <i>PLS</i> yang dioperasikan dengan program Smart-PLS versi 3.0.	dalam pengembangan hipotesis, memperoleh hasil bahwa variabel <i>Work from Home</i> , <i>Work Life Balance</i> , dan <i>Work Stress</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja satuan kerja dinas di provinsi Riau.
4	Patricia Adella, Giriati, Syahbandi, Fauzan Rizky, & Jaya Armana (2025)	Pengaruh <i>Work from Home</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> karyawan <i>Remote</i> : Peran <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Stress</i> .	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh apa pengaruh dari <i>Work from Home</i> terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan selama bekerja secara <i>Remote Working</i> dengan secara langsung ataupun melalui mediasi oleh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Stress</i> .	pada jurnal ini digunakan untuk mendukung dalam pengembangan hipotesis, memperoleh hasil bahwa variabel <i>Work from Home</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> .
5	Julia L, O. Beckel, & Gwenith G. Fisher (2022)	<i>Telework and worker health and well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice</i>	tujuan penelitian ini untuk mengetahui teleworking memiliki pengaruh terhadap kepuasan atau tidak	pada jurnal ini digunakan untuk mendukung dalam pengembangan hipotesis.
6	Melissa Graham, Katrina A. Lambret, Victoria Weale, Rwth Stuckey, & Jodi Oakman (2023)	<i>Working from home during the COVID-19 pandemic: Longitudinal examination of employee' sense of community and social support and impacts of self-rated health.</i>	tujuan penelitian ini untuk meneliti <i>Work from Home</i> berdasarkan value-percept discrepancy, dan ditemukan bahwa pilihan bekerja dari rumah terkait positif	Jurnal ini digunakan untuk membantu membangun definisi dan menguatkan peran <i>digital support</i> dalam model penelitian serta menambahkan bukti dukungan dukungan sosial digital dapat berdampak pada job satisfaction melalui self-determination perspective.
7	Valerie McTaggart, & Christopher McLaughlin (2024)	<i>Lessons Learned from Working from Home: Exploring Factors Considered Critical to Supporting Successful Working from Home During the Pandemic.</i>	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dengan tema <i>home office environment</i> , <i>digital communication</i> , dan <i>hygiene factors</i> atau dengan kata lain lingkungan rumah untuk bekerja tidak memadai mengurangi kepuasan kerja.	pada jurnal ini mendukung hipotesis lingkungan kerja dirumah mempengaruhi kepuasan kerja.
8	Inga Lass, Esperanza Vera-Tosca	<i>Working from Home, COVID-19, and Job Satisfaction.</i>	penelitian ini meneliti <i>Work from Home</i> dan <i>Job Satisfaction</i> berdasarkan teori <i>value-percept</i>	pada penelitian ini ditemukan bahwa pilihan bekerja dari

	no, Mark Wooden (2024)		<i>discrepancy.</i>	rumah memiliki pengaruh positif, dan penelitian ini untuk menegaskan bahwa <i>Work from Home</i> merupakan variabel penting serta untuk membentuk dasar hipotesis H1.
9	Saija Toivonen, Ina Blind, & Tiikka kyro (2025)	<i>Perceived productivity when working from home : insights into the global experience</i>	penelitian ini meneliti model persepsi produktivitas berdasarkan lingkungan kerja dari rumah, dan pada penelitian ini juga ditemukan bahwa 70% responden merasa lingkungan fisik dirumah mendukung produktivitas.	penelitian ini mendukung pengembangan hipotesis <i>Home Workspace Suitability</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> .
10	Chow Mei Min, & Audrey Cheak (2023)	<i>Determinants of Job Satisfaction Among Work from Home Malaysians During Pandemic: Application of Job Demands-Resource Model.</i>	pada penelitian ini menggunakan <i>Job Demands- Resource</i> bahwa <i>Home Workspace Suitability</i> dan <i>Digital Social Support</i> menjadi kondisi utama untuk kepuasan kerja.	penelitian ini digunakan peneliti untuk mendukung pengembangan hipotesis pada variabel <i>Digital Social Support</i> , dan <i>Home Workspace Suitability</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .

