

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Human Resource Management

Dalam sebuah organisasi, terdapat individu-individu yang secara formal diberi peran untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan tujuan organisasi tercapai sekaligus mengelola orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. (Dessler, 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses yang meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan aspek hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta keadilan. Dalam manajemen, terdapat lima fungsi utama yang mendukung pengelolaan organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. (Dessler, 2020)

- **Perencanaan:** Meliputi penetapan tujuan dan standar, pengembangan aturan serta prosedur, hingga penyusunan rencana dan prediksi.
- **Pengorganisasian:** Termasuk pembagian tugas kepada bawahan, pembentukan departemen, pemberian wewenang, penciptaan alur komunikasi, serta koordinasi pekerjaan bawahan.
- **Penyusunan staf:** Mencakup penentuan kualifikasi karyawan, proses rekrutmen dan seleksi, penetapan standar kinerja, pemberian kompensasi, evaluasi kinerja, konseling, serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

- **Kepemimpinan:** Berfokus pada mendorong bawahan untuk menyelesaikan tugas, menjaga semangat kerja, dan memotivasi mereka.
- **Pengendalian:** Terdiri dari penetapan standar, seperti standar kualitas atau tingkat produksi, pengecekan kinerja aktual terhadap standar yang telah ditetapkan, serta pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.

2.1.2 Produktivitas Kerja

Sejak tahun 1970-an, kita telah beralih dari ruang kantor ke ruang kerja digital, dan kini menuju model kerja hibrida. Kini, banyak pekerja bisa bekerja dari rumah atau kantor, yang memungkinkan fleksibilitas dalam pembagian waktu. Meskipun banyak pekerja sudah dilengkapi laptop untuk bekerja jarak jauh, tantangan produktivitas tetap muncul. Banyak orang harus bekerja di tempat yang kurang ideal, seperti di kamar tidur atau meja makan (Crowley, 2023).

Hambatan utama produktivitas sering kali adalah kesibukan, urgensi, dan gangguan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan sistem yang efektif dan disiplin untuk menjaga fokus pada tugas-tugas penting. Produktivitas dapat ditingkatkan, baik secara individu, tim, maupun organisasi. Dapat dimulai dari pengelolaan waktu dan prioritas pribadi. Produktivitas bukan hanya tentang menyelesaikan lebih banyak tugas, tetapi menyelesaikan tugas dengan benar secara seimbang dan berkelanjutan (Crowley, 2023).

Bagi manajemen produktivitas penting untuk memperjelas ambisi dan juga tolak ukur dari kinerja, serta memotivasi individu untuk keberlangsungan perusahaan. Umumnya perusahaan menggunakan produktivitas sebagai evaluasi kemampuan karyawan (Wolor et al., 2021).

Menurut Abbasi et al. (2021) terdapat tiga indikator produktivitas, yaitu:

- a. Kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai sejalan dengan kriteria yang ada atau yang sudah ditetapkan dari perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan hasil yang mencerminkan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dapat diukur dari seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat dengan target yang sudah ditentukan dari perusahaan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang selesai sebelum batas waktu dan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk melakukan aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat juga dinilai berdasarkan aktivitas yang selesai dari awal sampai menjadi selesai.

2.1.3 Work From Home (WFH)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan perusahaan untuk kerja jarak jauh termasuk memberikan karyawan lebih banyak kendali dan peningkatan tanggung jawab kepada karyawan terhadap tugas mereka. Meskipun terdapat kemungkinan penurunan semangat kerja selama pandemi, studi menunjukkan adanya peningkatan dari kinerja karyawan selama periode tersebut. Karyawan menjadi lebih sering menghadiri rapat dan bekerja lebih lama, terutama bagi karyawan yang memiliki anak (Cappelli, 2021).

Meskipun terdapat beberapa keuntungan dari melakukan pekerjaan secara jarak jauh, seperti penghematan waktu dan biaya perjalanan. Terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti mempertahankan nilai keseimbangan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Tetapi pengalaman tersebut dapat memberikan kesempatan untuk para pekerja mengembangkan dan meningkatkan kemampuan bekerja mereka dari rumah (Cappelli, 2021).

Telah ditemukan dari berbagai literatur yang ada menunjukkan bahwa pekerjaan jarak jauh memiliki dampak negatif pada karyawan. Mereka cenderung merasa tidak diikutsertakan dalam aktivitas yang dihargai dalam organisasi dan tidak terlibat dalam keputusan strategis utama. Pekerja jarak jauh juga memiliki kualitas hubungan yang lebih rendah dengan rekan kerja, dan semakin sering mereka bekerja dari jarak jauh, semakin buruk konsekuensinya (Cappelli, 2021).

Meskipun terdapat keuntungan dalam melakukan pekerjaan jarak jauh seperti fleksibilitas dan kemudahan untuk membawa pekerjaan ke berbagai tempat, pekerja jarak jauh kehilangan interaksi tatap muka dan pembelajaran informal yang didapat dari mengamati orang lain dan membangun jaringan. Dalam hal ini, supervisi dan rekan kerja harus berupaya untuk membuat pekerja jarak jauh merasa diikutsertakan dan terlibat dalam aktivitas organisasi, serta memfasilitasi pembelajaran *informal* (Cappelli, 2021).

Penelitian tentang pekerjaan terdistribusi menunjukkan bahwa masalah dalam komunikasi dapat memperpanjang waktu untuk menyelesaikan proyek. Tentu saja bekerja dari rumah menawarkan kebebasan dan fleksibilitas yang diinginkan banyak orang, namun diperlukan manajemen kinerja yang jelas serta pertemuan rutin dengan atasan. Konsep dari bekerja dari rumah terdengar menarik karena dapat membantu dalam menyeimbangkan pekerjaan penuh waktu dengan tanggung jawab rumah tangga (Cappelli, 2021).

Tetapi perlu untuk mengingat bahwa masalah dalam kantor dapat terbawa ke rumah dan mengganggu kehidupan rumah tangga. Jika kita tidak pernah benar-benar “pulang” dari pekerjaan, hari kerja akan terasa lebih panjang dan terasa tidak pernah berakhir. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan batasan yang jelas

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada saat bekerja dari rumah (Cappelli, 2021).

Pada sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja dari rumah memiliki produktivitas yang meningkat sebesar 13% dibandingkan dengan pekerja di kantor. Penyebabnya adalah para karyawan yang bekerja dari rumah dapat bekerja lebih lama dan menghemat waktu perjalanan. Penelitian lain juga menemukan bahwa pekerja yang mencari pekerjaan dengan opsi bekerja dari rumah cenderung mendapatkan gaji yang lebih rendah sebesar 8% (Cappelli, 2021).

Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa ketika karyawan yang biasanya bekerja di kantor diizinkan untuk bekerja dari rumah sebelum pandemi, produktivitas mereka meningkat secara signifikan. Demikian pula, ketika semua karyawan harus bekerja dari rumah, produktivitas karyawan yang tetap di kantor juga meningkat. Dalam temuan ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Cappelli, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk evaluasi dari *work from home*:

- a. Produktivitas karyawan meningkat pada saat bekerja di rumah dibandingkan bekerja di kantor
- b. Karyawan mendapatkan fleksibilitas dan kebebasan untuk bekerja dari berbagai tempat
- c. Karyawan lebih sering menghadiri rapat dan dapat bekerja lebih lama
- d. Terdapat batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dari karyawan

- e. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja walau bekerja dari rumah
- f. Terdapat komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan

2.1.4 Work-Life Balance (WLB)

Pandemi COVID-19 memberikan suatu perubahan yang signifikan terhadap pola kerja, mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebelum pandemi, pekerja sudah melakukan komunikasi dengan rekan kerja melalui perangkat digital mereka, berusaha untuk mendapatkan kesuksesan tanpa banyak memperhatikan batasan pribadi. Pada saat pandemi, banyak pekerja yang harus mulai beradaptasi menjadi pekerja jarak jauh dalam waktu singkat. Kemudian muncul kekhawatiran tentang dampak kesehatan mental dalam jangka panjang. Kini banyak pekerja yang memperhatikan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai suatu hal yang fleksibel dan kurang jelas. (Robbins & Judge, 2023b)

Para peneliti merumuskan konsep *work-life balance* dalam tiga aspek yaitu: waktu, keterlibatan, dan kesesuaian. Keterlibatan mengacu pada partisipasi aktif dalam berbagai peran, waktu berkaitan dengan pembagian waktu yang seimbang untuk berbagai peran, dan kecocokan adalah seberapa baik sumber daya dari pekerjaan dan keluarga dapat memenuhi tuntutan keduanya. (Robbins & Judge, 2023b)

Manfaat utama dari penerapan *work-life balance* adalah efektivitas dalam menjalankan peran, tingkat kepuasan terhadap peran, serta minimnya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Efektivitas peran menunjukkan kemampuan untuk menyeimbangkan berbagai peran, kepuasan peran adalah kebahagiaan pada saat menjalani peran-peran tersebut, dan

minimnya konflik berarti adanya sedikit konflik antara tuntutan kerja dan keluarga. (Robbins & Judge, 2023b)

Secara keseluruhan, *work-life balance* adalah usaha untuk mencapai keseimbangan antara berbagai peran untuk efektivitas, kebahagiaan, dan pengurangan konflik.

2.1.5 Work Stress

Stres dan kesehatan sudah menjadi fokus utama dalam bidang perilaku organisasi. Stres memiliki dampak negatif pada kesehatan dan juga kebahagiaan. Stres dianggap sebagai sebuah perasaan yang tidak terkendali atau terbebani oleh adanya ancaman yang mungkin nyata maupun imajinasi. Pada kehidupan modern, stres sering kali berhubungan dengan kecemasan akan ancaman seperti tekanan pekerjaan, masalah keseharian, atau masalah dalam keluarga. Walau stres adalah bagian dari kehidupan, tetapi terlalu banyak tekanan dapat menimbulkan rasa tidak bahagia. Dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja diharapkan untuk menghasilkan pekerja yang lebih sehat, bahagia, dan puas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. (Bloomsbury Publishing PLC, 2022)

Kondisi atau kejadian yang dianggap menantang atau mengancam seseorang disebut stresor. Stresor adalah salah satu faktor yang menyebabkan stres. Akibat dari terjadi stres adalah seseorang dapat mengalami ketegangan yang akan berdampak pada aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku. Contohnya seperti tenggat waktu dari proyek yang dapat menyebabkan kecemasan, kurang tidur, dan penundaan. (Robbins & Judge, 2023b)

Para peneliti memiliki pendapat terdapat dua jenis stresor yaitu stresor tantangan dan penghalang. Stresor tantangan, seperti beban kerja, tekanan dalam menyelesaikan tugas, dan desakan waktu. Sedangkan stresor penghalang dalam bentuk birokrasi, politik

ketidaksopanan, pengawasan kasar, dan pelecehan ras/seksual. Tuntutan ini berhubungan erat dengan tingkat stres di tempat kerja. Kesadaran akan stresor ini akan membantu organisasi dalam mengelola stres karyawan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. (Robbins & Judge, 2023b)

- **Stresor Pribadi**

Penyebab stres pribadi adalah kualitas dan kuantitas tidur yang didapat seseorang dapat mempengaruhi jumlah ketegangan yang dialami. Masalah keluarga dapat menyebabkan stres yang akan berdampak pada individu. Masalah keluarga sering kali berkaitan erat dengan konflik dalam kehidupan kerja. Terakhir, masalah ekonomi pribadi dapat menimbulkan stres dan mengalihkan perhatian dari pekerjaan. (Robbins & Judge, 2023b)

- **Ketegangan Fisiologis**

Stres dapat menyebabkan perubahan fisiologis yang berbahaya, seperti perubahan dalam metabolisme, peningkatan denyut jantung dan pernapasan serta tekanan darah, sakit kepala, dan serangan jantung. (Robbins & Judge, 2023b)

- **Ketegangan Psikologis**

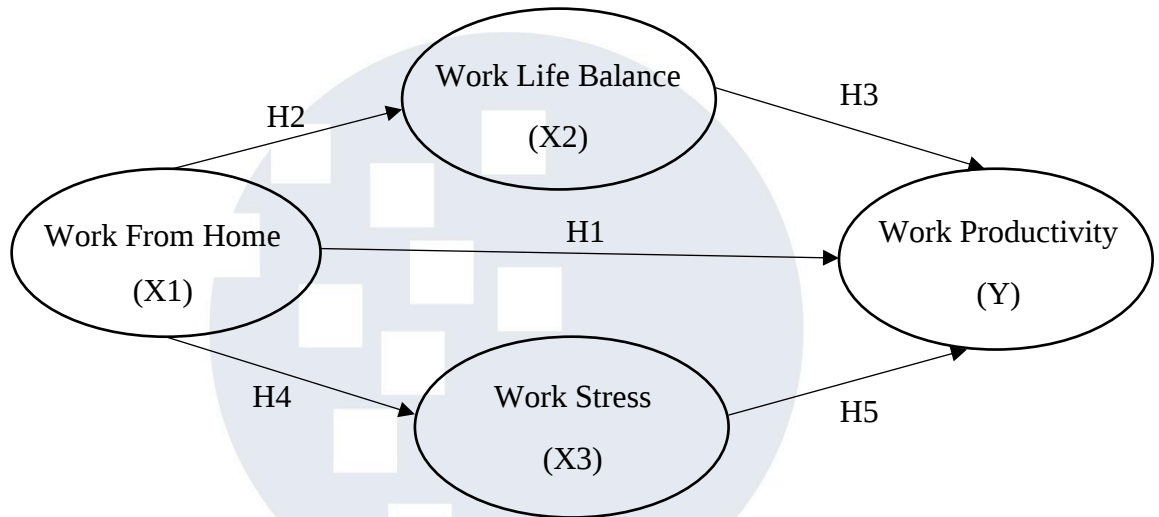
Pada saat stres kondisi psikologis kita menunjukkan dalam kondisi tegang, cemas, mudah marah, dan bosan. Pekerjaan yang diberikan ada berbagai tingkat variasi, signifikansi, otonomi, masukan, dan identitas yang kurang. Dalam menciptakan stres dan mengurangi kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan. (Robbins & Judge, 2023b)

- **Ketegangan Perilaku**

Stres yang berhubungan dengan perilaku yaitu penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, kecelakaan

keselamatan, dan pergantian karyawan, perubahan kebiasaan makan, gelisah, dan gangguan tidur (Robbins & Judge, 2023b).

2.2 Model Penelitian



Sumber: Wolor et al. (2021)

H₁: “*Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity*”

H₂: “*Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance*”.

H₃: “*Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity*”

H₄: “*Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Stress*”.

H₅: “*Work Stress* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity*”

Model penelitian diatas diadaptasi dari model penelitian jurnal penelitian berjudul “*Is Working From Home Good For Work-Life Balance, Stress, And Productivity, Or Does It Cause Problems?*” oleh Wolor et al. (2021). Pada model penelitian ini terdapat empat variable yaitu *Work From Home*, *Work Life Balance*, *Work Stress*, dan *Work Productivity*.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work From Home* terhadap *Work Productivity*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al. (2021) yang berjudul “*Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?*” hasil menunjukkan bahwa kerja dari rumah tidak memiliki efek signifikan pada produktivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan perlunya strategi untuk menggabungkan kerja dari rumah dan kantor untuk meningkatkan produktivitas tanpa mengurangi keseimbangan kerja dan kehidupan, serta untuk mengontrol stres kerja.

Selain itu pada jurnal penelitian yang berjudul “*Employee Productivity Determination: In Work-Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT), and Work Flexibility*” oleh Yohanes Suryadi, John E.H.J FoEh, Henny Manafe (2022). Menyatakan bahwa bekerja secara *Work From Home* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. ketika didukung oleh keseimbangan kerja kehidupan yang baik dan juga penggunaan teknologi yang efektif. Tetapi terdapat tantangan seperti gangguan di rumah dan pengaturan waktu yang kurang tepat sehingga dapat menghambat produktivitas.

Namun berdasarkan (Hackney et al., 2022) dengan jurnal penelitian “*Working in the digital economy: A systematic review of the impact of work from home arrangements on personal and organizational performance and productivity*” menyatakan bekerja dari rumah secara penuh waktu atau karena kewajiban cenderung memiliki dampak yang negatif terhadap produktivitas dan kinerja.

H₁: “*Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity*”

2.3.2 Pengaruh *Work From Home* terhadap *Work-Life Balance*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al. (2021) yang berjudul *“Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?”* ditemukan bahwa bekerja dari rumah memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memberikan fleksibilitas waktu yang dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, bekerja dari rumah dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ini menandakan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mampu mengatur waktu mereka dengan baik untuk memenuhi kewajiban kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

Pada jurnal penelitian yang berjudul *“Employee Productivity Determination: In Work-Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT), and Work Flexibility”* oleh Yohanes Suryadi, John E.H.J FoEh, Henny Manafe (2022). Pada penelitian ini juga memperjelas dampak positif dari *Work From Home* terhadap *Work-Life Balance* sangat bergantung terhadap berbagai faktor, seperti kemampuan pekerja dalam memisahkan tugas pekerjaan dari kehidupan pribadi atau rumah, kebutuhan teknologi yang mendukung, dan lingkungan rumah yang kondusif.

Berdasarkan penelitian (Yanti & Wulansari, 2022) yang berjudul *“The Role Of Work From Home In Improving Work-Life Balance”* bekerja dari rumah memiliki dampak yang negatif terhadap *work-life balance*, tetapi terdapat variabel lain yang dapat memediasi efek ini yaitu *work engagement*.

Pada jurnal (Lutz Bellmann, 2020) berjudul *“Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between*

Homework and Work at the Workplace of the Company” menyatakan secara umum, bekerja dari rumah tidak terlalu memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi ketika kerja jarak jauh dihentikan, keseimbangan tersebut menjadi terganggu secara nyata.

H₂: “*Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance*”.

2.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Productivity*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al. (2021) yang berjudul “*Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?*”. Menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Productivity*. Ditemukan bahwa *Work-Life Balance* dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pada jurnal penelitian yang berjudul “*Employee Productivity Determination: In Work-Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT), and Work Flexibility*” oleh Yohanes Suryadi, John E.H.J FoEh, Henny Manafe (2022). Terbukti bahwa keseimbangan hidup kerja memberikan efek positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih produktif karena mereka mengalami stres yang lebih rendah, merasa lebih puas, dan memiliki energi optimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pada penelitian (Taywade & Timbaliya, 2023) dengan judul “*An Analysis of Work-Life Balance and Its Effects on Employee Productivity and Mental Health*” menyatakan keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahajeng & Kristin Handayani, 2022) dengan judul penelitian “*The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta*” menyatakan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, tetapi mempengaruhinya melalui kepuasan kerja.

H₃: “*Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity*”

2.3.4 Pengaruh *Work From Home* terhadap *Work Stress*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al. (2021) yang berjudul “*Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?*”. Menyatakan bahwa *Work From Home* mempengaruhi *Work Stress*. *Work From Home* secara signifikan. Stres kerja telah mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu keluarga. Jika terjadi pembagian waktu yang tidak seimbang akan berdampak pada hubungan kerja dan keluarga. Sehingga *Work From Home* terhadap *Work Stress* dapat memberikan dampak yang variatif tergantung pada individu dan situasi mereka.

Berdasarkan penelitian dari Jaiswal & Arun (2024) dengan judul “*Working from home during COVID-19 and its impact on Indian employees’ stress and creativity*” menyatakan bahwa *Work From Home* berdampak negatif terhadap stres kerja. Pada saat melakukan kerja dari rumah dapat meningkatkan stres kerja, karena terdapat kebutuhan akan koordinasi dan sinkronisasi yang lebih besar dan kurangnya waktu istirahat antara pertemuan *online*.

H₄: “*Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Stress*”.

2.3.5 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work Productivity*

Dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh Wolor Christian, Wiradendi Nurkhin, dan Ahmad Citriadin Yudin (2021) yang berjudul *“Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems?”*, ditemukan bahwa *work stress* mempunyai pengaruh signifikan kepada produktivitas kerja. Pada saat karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka.

Penelitian dari Limanta et al., (2023) dengan judul *“Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business”* menemukan bahwa *work stress* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila pekerja dalam kondisi stres kerja yang tinggi akan berdampak pada kurangnya kepuasan karyawan dan kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif, terutama dalam lingkungan kerja dari rumah. Penting untuk mengelola tingkat stres dalam mempertahankan produktivitas selama bekerja jarak jauh secara permanen.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Purnama & Sutedjo, 2024) dengan judul *“The Effect of Work Environment, Compensation, and Work Stress on the Work Productivity of PT Karya Utama Normalisasi Employees”* menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₅: “*Work Stress* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity*”

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Temuan
1.	Wolor C, Nurkhin A, Citriadin Y	Conscientia Beam (2021)	<i>Is Working from Home Good for Work-Life Balance, Stress, and Productivity, or does it Cause Problems?</i>	- Digunakan sebagai jurnal utama dari penelitian ini - Tidak dapat ditemukan bukti <i>work from home</i> berdampak positif terhadap produktivitas kerja - Ditemukan bahwa <i>work from home</i> berdampak positif terhadap <i>Work-Life Balance</i> - Ditemukan bahwa <i>work-life balance</i> berdampak positif terhadap Produktivitas kerja - Ditemukan bahwa <i>work stress</i> berdampak positif terhadap <i>work-life balance</i> - Ditemukan bahwa <i>work stress</i> berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja
2.	Anthony Leonard Limanta, Y. Johny Natu Prihanto, dan Ringkar Situmorang	Journal of Business and Management Review (2023)	<i>Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job</i>	- <i>Work From Home</i> memiliki hubungan positif dengan <i>work-life balance</i> , terdapat manfaat seperti peningkatan produktivitas, fleksibilitas, dan mengurangi kebutuhan perjalanan ke kantor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

			<i>Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business</i>	- <i>Work From Home</i> juga memiliki dampak negatif terhadap stres kerja. Meskipun karyawan merasa lebih produktif, <i>work from home</i> dapat menyebabkan stres karena kurangnya waktu kerja yang terstruktur dan beban kerja yang meningkat.
3.	Yohanes Suryadi, John E.H.J FoEh, dan Henny Manafe	Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE) (2022)	<i>Employee Productivity Determination: In Work-Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT), and Work Flexibility</i>	- <i>Work from home</i> memiliki <i>pro</i> dan <i>kontra</i> yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan mungkin tidak dapat fokus pada pekerjaan karena banyak gangguan di rumah seperti menjaga anak atau hewan peliharaan, atau memasak sendiri. Beberapa orang juga mungkin terlalu santai di rumah karena tidak ada rekan kerja di sekitar mereka. Efisiensi kolaborasi tetap menurun selama <i>work from home</i>. - Produktivitas bisa saja berkurang, bekerja dari rumah dapat memperbaiki keseimbangan antara kehidupan kerja dan waktu luang. Orang tua bisa lebih banyak meluangkan waktu bersama anak-anak mereka, dan tingkat otonomi serta fleksibilitas jadwal yang tinggi dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan

				keluarga. Namun, bagi mereka yang kurang disiplin, otonomi ini bisa berdampak negatif dan menurunkan produktivitas
4.	Asya Anaya dan Putri Mega Desiana	Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO) (2023)	Pengaruh <i>Work from Home</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi <i>Work-life Balance</i> dan <i>Work Stress</i>	- Melakukan kerja dari rumah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Responden dalam penelitian ini setuju bahwa setelah menyelesaikan pekerjaan, mereka dapat melakukan kegiatan yang diinginkan. - Melakukan kerja dari rumah memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja. Kedekatan hubungan dengan keluarga dapat mengurangi tingkat stres dan membantu karyawan melepaskan diri dari pekerjaan. - Stres kerja berpengaruh secara negatif yang signifikan kepada <i>work-life balance</i>. <i>Work-life balance</i> memiliki peran yang krusial dalam mempengaruhi stres kerja terhadap keterlibatan kerja.
5.	L. Paramita, I W. G. Supartha	European Journal of Business and Management Research (2022)	<i>Role of Work Stress as Mediating Variable Between Compensation and Work-Life Balance on</i>	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work stress</i> . <i>Work-life balance</i> yang buruk merupakan salah satu faktor yang berasal dari luar individu yang dapat membuat seseorang mengalami stres kerja. Jika seseorang memiliki <i>work-life balance</i> yang buruk maka dapat

			<i>Employee Performance</i>	menyebabkan individu tersebut mengalami stres terhadap pekerjaannya.
6.	Andika Wulan Febriani, Budi Eko Soetjipto, Madziatul Churiyah	Jayapangus Press (2023)	<i>Systematic Literature Review Dan Analisis Bibliometrik Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</i>	Bekerja dari rumah (<i>work from home</i>) secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan. Pola kerja ini juga berdampak pada berbagai aspek lainnya, seperti situasi pandemi COVID-19, <i>telecommuting</i> , keseimbangan kerja-hidup (<i>work-life balance</i>), serta lingkungan kerja.
7.	Nathania Jessica, Nur Afifah, Ilzar Daud, Sulistiowati and Wenny Pebrianti	Journal of Economics, Management and Trade (2023)	<i>The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator</i>	Stres kerja dapat menjadi perantara dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan hidup kerja karyawannya untuk membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.
8.	Akanksha Jaiswal dan C. J. Arun	Springer (2022)	<i>Working from home during COVID-19 and its impact</i>	Pada penelitian ini sebagian besar peserta melaporkan tingkat stres yang tinggi selama masa penguncian akibat pandemi COVID-19. Mereka mengalami kesulitan dalam mengatasi

			<i>on Indian employees' stress and creativity</i>	berbagai pemicu stres terkait pekerjaan maupun yang tidak terkait pekerjaan. Penyebab stres utamanya adalah produktivitas yang rendah meskipun jam kerja meningkat, kebutuhan untuk koordinasi dan sinkronisasi yang lebih tinggi, serta proses ambiguitas yang terkait. Karyawan di sektor teknologi juga menghadapi pengaburan batas-batas antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka merasa perusahaan mengharapkan mereka tetap terhubung secara virtual sepanjang hari, menjadikan batas pribadi dan profesional mereka tercampur, yang menyebabkan stres.
9.	Rizki Vina Yurinta Subari, Hunik Sri Runing Sawitri	Asian Management and Business Review (2022)	<i>The effect of work from home toward work-life balance and productivity with work stress as a mediating variable: Study on employees of Financial Services Authority (OJK RI)</i>	- Hasil studi menunjukkan bahwa kerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bekerja dari rumah dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga dan pribadi, serta memotivasi pekerja perempuan untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, penting untuk mengelola waktu dengan baik guna menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. - Bekerja dari rumah ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketika bekerja dari rumah, karyawan dapat lebih fleksibel dengan jam kerja dan

			dapat meningkatkan kreativitas tanpa tekanan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. - Bekerja dari rumah juga ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Saat bekerja dari rumah, karyawan harus bekerja secara mandiri dan menyiapkan kebutuhan teknologi untuk mendukung proses kerja yang efektif. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres karena peningkatan tekanan kerja. - Stres kerja ditemukan dapat memediasi hubungan antara bekerja dari rumah dan keseimbangan kehidupan kerja. Peningkatan beban kerja dari rumah dapat memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada stres kerja mereka. Bekerja dari rumah juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kepentingan keluarga. Namun, dampak positif dari bekerja dari rumah termasuk terpenuhinya kualitas kehidupan keluarga dan pribadi yang baik, sehingga dapat memotivasi pekerja perempuan. Stres kerja disebabkan oleh berbagai tekanan yang diterima karyawan
--	--	--	--

				dari lingkungan pribadi maupun lingkungan kerja. - Ditemukan bahwa <i>work from home</i> memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . Dampak yang diberikan saat <i>work from home</i> adalah terpenuhinya kualitas dari kehidupan keluarga dan kehidupan pribadi yang baik dan dapat membuat pekerja perempuan lebih termotivasi dalam bekerja. Penting untuk melakukan manajemen waktu sehingga dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.
10.	Dwi Arya Permana, Faqih Sulaeman, Anna Suzana, Yodi Rudianto	Journal Research Of Social Science, Economics, and Management (2024)	<i>The Impact of Emotional Work And Work Stress On The Work-Life Balance of Employees In Private Banking Subsidiaries</i>	Hasil pada penelitian ini ditemukan bahwa <i>work stress</i> berdampak pada <i>work-life balance</i> karyawan. Kerja emosional dapat membuat karyawan menjadi lebih stres, lelah, dan sulit untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa perlu untuk menekan atau menyembunyikan perasaan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang menyebabkan ketegangan batin dan meningkatkan stres. Stres ini dapat mengganggu kemampuan karyawan dalam konsentrasi, mengambil keputusan, dan berkomunikasi dengan baik di tempat kerja. Sehingga penting

				untuk perusahaan dalam memahami dan menangani hal ini agar karyawan tetap sejahtera.
11.	Ratya Shafira Arifiani, Titiek Ambarwati, Aniek Rumijati	Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta (2023)	<i>Work Life Balance and Readiness to Change: Effect of Working from Home on Performance</i>	Dalam penelitian ini, bekerja dari rumah menunjukkan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Bekerja dari rumah dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah, yang menunjukkan bahwa penerapan bekerja dari rumah dapat mendorong para guru untuk siap beradaptasi. Perubahan ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

