



## Peran mediasi *work life balance* di antara *work from home* dan kepuasan kerja

Dianawati Suryaningtyas<sup>1\*</sup>, Sri Wilujeng<sup>2</sup>, Riril Mardiana Firdaus<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

\*Corresponding author: [diana.surya@unikama.ac.id](mailto:diana.surya@unikama.ac.id)

### Article Info:

Received : Mei 2022

Revised : Juli 2022

Accepted : Juli 2022

DOI : [10.21067/mbr.v6i1.7026](https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026)

Copyright : Management and Business Review

Keywords : Work-life balance, work from home, job satisfaction

**Abstract:** The purpose of the study was to determine the effect of work from home on work-life balance, work-life balance on job satisfaction, work from home on job satisfaction and work from home on job satisfaction mediated by work-life balance. Work from home is measured by management culture, technical support, supervisor trust, support from the Human Resource department, financial support, training, job features, personal work preferences, and household factors. Work-life balance is measured by time balance, engagement balance, and overall. Job satisfaction is measured by the achievement of satisfaction. Data were analyzed using Partial Least Square (PLS). The results of the analysis show that work from home has an effect on work-life balance, work-life balance has an effect on job satisfaction, and work from home has no effect on job satisfaction. Work-life balance contributes to mediating the impact of remote employment on job satisfaction. It is suggested that this research be developed in a different setting and that more samples and other variables be used.

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh bekerja dari rumah (*work from home*) terhadap keseimbangan hidup dalam bekerja (*work life balance*), *work life balance* terhadap kepuasan kerja, *work from home* terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh *work life balance*. Bekerja dari rumah diukur dengan budaya manajemen, dukungan teknis, kepercayaan supervisor, dukungan departemen SDM, dukungan keuangan, pelatihan, karakteristik pekerjaan, gaya individu dalam bekerja, dan faktor-faktor rumah tangga. *Work life balance* diukur dengan keseimbangan waktu, keseimbangan keterikatan, dan keseluruhan. Data dianalisis menggunakan PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap *work life balance*, dan selanjutnya *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan *work from home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* memainkan peran mediasi antara *work from home* dan kepuasan kerja. Disarankan untuk mengembangkan penelitian di tempat lain dengan variabel dan jumlah sampel yang lebih besar bagi penelitian selanjutnya.

This is an open access article under the CC-BY licence.



## Pendahuluan

Virus Covid 19 telah menjadi pandemi global sejak lebih dari 2 tahun terakhir. Kebijakan menjaga jarak maupun karantina menjadi suatu tindakan proteksi kesehatan yang diwajibkan dalam upaya menurunkan tingkat penyebaran virus yang mematikan ini. Dalam kehidupan masyarakat terjadi berbagai perubahan di segala aspek dan telah menjadi suatu pola kehidupan normal yang baru. Di antara berbagai perubahan tersebut, terdapat perubahan pola dalam bekerja karena dipaksa untuk tinggal di rumah, jadi banyak perusahaan mempekerjakan karyawannya dengan cara mengadopsi pola kerja yang baru yaitu bekerja dari rumah (*work from home*), yang sebelumnya lebih dikenal dengan istilah *telecommuting*.

*Telecommuting* atau *teleworking* pertama kali dikenalkan oleh Niles JM pada tahun 1973 (Aropah *et al.*, 2020), di mana *telecommuting* adalah pengganti sebagian atau total telekomunikasi baik menggunakan computer atau tidak. Allen *et al.* (2015) mendeskripsikan *telecommuting* sebagai *telework*, kerja jarak jauh, kerja virtual, dan kerja fleksibel, fleksibel tempat dan kerja jarak jauh. *Telecommuting* digunakan untuk menjelaskan saat karyawan menggunakan alat portable untuk melakukan pekerjaannya dari lokasi di luar kantor, baik di rumah maupun di lokasi lain secara berkala dari waktu ke waktu (Lakshmi *et al.*, 2017). *Telecommuting* merupakan bekerja menggunakan computer dari rumah atau di manapun karyawan berada di luar tempat kerja sedikitnya dua hari dalam seminggu yang disambungkan dengan kantor (Robbins & Judge, 2017).

Sejak adanya pandemic Covid-19, muncul cara modern dalam melakukan pekerjaan secara *remote* atau jarak jauh yang lebih dikenal dengan nama *Work from home* yang sering disingkat WFH (bekerja dari rumah). Konsep WFH bukan hal baru dalam dunia kerja, yang karena adanya pandemi Covid-19 dan harus bekerja dari rumah, maka konsep *telecommuting* berkembang menjadi *work from home*. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang dapat menyesuaikan secara individual dan berguna untuk keseimbangan hidup dalam bekerja (*Work life balance*). WFH memfasilitasi fleksibilitas dalam jam kerja dan lingkungan kerja (Kaushik & Guleria, 2020). Fleksibilitas dalam bekerja dengan menggunakan alat telekomunikasi untuk menghubungkan dengan rekan kerja secara daring dalam waktu yang sebenarnya atau melakukan pekerjaan dari lokasi yang jauh. Alat telekomunikasi yang digunakan saat ini adalah sistem teknologi informasi berupa sistem komunikasi secara daring menggunakan jaringan internet. Berbagai aplikasi baru bermunculan seperti zoom, google meet, jitzu, dan lain-lain yang digunakan sebagai media komunikasi daring dalam melaksanakan WFH. Konsep WFH juga mengarah kepada penggunaan waktu yang berkualitas dengan keluarga. Beberapa hasil penelitian tentang *work from home* menunjukkan adanya peningkatan kinerja, peningkatan kepuasan kerja, dapat mengurangi minat keluar masuknya karyawan, dan menurunkan tingkat stres (Anderson *et al.*, 2015; Coenen & Kok, 2014; Contreras *et al.*,

2020; Vega *et al.*, 2015). WFH dapat memberikan dampak pada *Work Life Balance*, kesejahteraan, dan kepuasan (Kim *et al.*, 2020; Schieman & Glavin, 2017). WFH dapat meningkatkan kepuasan kerja (Chung, 2018; Coenen & Kok, 2014; Cohen & Liani, 2009; Contreras *et al.*, 2020).

*Work Life Balance* (WLB) adalah keseimbangan antara dua peran yang sangat berbeda dari kinerja individu, yaitu peran kerja dan peran keluarga, yang memberikan kepuasan hidup dalam menjalankan dua peran tersebut (Mäkelä & Suutari, 2011; Shaffer *et al.*, 2016). *Work Life Balance* menentukan seberapa banyak waktu yang dimiliki karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan keluarga. WLB merupakan rasio berbagi waktu antara bekerja dan keluarga. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa *work from home* dapat mendukung *work life balance* secara positif (Fedakova & Ištoňová, 2017; Fisher *et al.*, 2009) dan secara negatif (Novianti & Roz, 2020; Wessels *et al.*, 2019). Jika melakukan pekerjaan di luar kantor atau bahkan di rumah, maka akan memunculkan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang secara signifikan memprediksi perilaku organisasi kewarganegaraan (Haybatollahi, 2015). Hal ini dapat menentukan jumlah waktu dan upaya yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya karena pengaruh motivasi. Beberapa literature menyebutkan bahwa karyawan yang lebih muda lebih puas dengan WLB daripada karyawan yang lebih tua (Cox, 2017; Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016). Karyawan yang melakukan WFH tentu akan mengalami stres jika waktu yang digunakan untuk bekerja dari rumah (WFH) lebih lama karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mengurangi waktu untuk aktivitas bersama keluarga. Kondisi ini dapat menimbulkan konflik dalam bekerja dan keluarga, yaitu suatu bentuk konflik yang timbul dari beban kerja di rumah yang berlebihan dan berdampak negatif kepada keluarga (Byrne & Barling, 2017; Mäkelä & Suutari, 2011).

Sebagai dampak dari penyebaran virus mematikan tersebut di seluruh dunia, sekolah dan universitas di seluruh dunia telah memberlakukan proses pembelajaran secara *online* (daring) dan kampus banyak yang tutup (Afrianty *et al.*, 2022). Didalam dunia pendidikan, pemerintah juga memberlakukan aktivitas pembelajaran dilakukan dari secara *online* (daring) dan siswa atau mahasiswa harus tinggal di rumah dan pelaksanaan proses pembelajaran tetap harus dijalankan (Kemendikbud, 2020), sehingga guru maupun dosen dapat mengajar dari rumah atau WFH, dengan tujuan untuk mengurangi dampak penyebaran virus Covid-19. Sejak adanya pandemic Covid- 19, perkembangan teknologi dan informasi saat ini menjadi sangat cepat, karena adanya kebutuhan akan komunikasi tidak langsung menjadi sangat tinggi. Hal ini tidak hanya berdampak pada pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi telah menjadi suatu gaya hidup baru masyarakat dalam berkomunikasi. *Work from home* memerlukan media teknologi komunikasi dan informasi yang canggih dalam pelaksanaan bekerja secara daring seperti untuk kebutuhan mengajar, rapat, diskusi, koordinasi dan berbagai interaksi dengan orang-orang yang tidak bisa dilakukan

---

secara langsung (luring). Saat ini, organisasi maupun masyarakat telah terbiasa menggunakan media *online* zoom, google meet, whatsapp group, *conference call*, dan lain-lain untuk melakukan *work from home* dan aktivitas sosial lainnya. Bahkan perkembangan teknologi saat ini telah merubah perbedaan dalam pembatasan kualifikasi dan spesifikasi pekerjaan yang tidak lagi mementingkan jenis kelamin (*gender*) tetapi lebih kepada keahlian dan pengetahuan dari sumber daya manusianya (Kumar & Aithal, 2016). Pada dunia pendidikan, proses pembelajaran bahkan memerlukan satu sistem khusus sebagai media dalam penyampaian materi dan aktivitas pembelajaran lainnya. Organisasi atau lembaga yang telah siap dengan sistem pembelajaran tersebut akan lebih memudahkan dalam memfasilitasi dan para dosennya dalam pelaksanaan WFH.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *work from home* dan *work life balance* dan pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini penting dilakukan mengingat selama masa pandemi Covid-19, perguruan tinggi melakukan proses pembelajaran secara daring yang bisa dilakukan di rumah atau di tempat lain di luar kampus.

#### ***Work from home dan work-life balance***

Hubungan antara kedua variabel tersebut telah dilakukan investigasi oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menjelaskan adanya keterkaitan antara *work from home* dan *work life balance*. Telah dinyatakan dalam literatur bahwa konflik keluarga dan pekerjaan telah digantikan dengan *work life balance* yang berarti bahwa kehidupan personal dan pekerjaan tidak seharusnya saling eksklusif. Sebaliknya, keduanya dapat hidup berdampingan secara seimbang dan saling melengkapi (Jain & K. Nair, 2013; Muna & Mansour, 2009).

H<sub>1</sub>. *Work from home* berpengaruh secara positif terhadap *work life balance*

#### ***Work from home dan kepuasan kerja***

Hubungan antara *work from home* dan kepuasan kerja, seperti yang dinyatakan oleh Robbins *et al.* (2010) bahwa *telecommuting* atau *work from home* muncul sebagai pilihan jika organisasi membutuhkan untuk mempengaruhi secara positif motivasi karyawan, kualitas kerja, dan kepuasan kerja serta menurunkan baik turnover maupun absensi. Hasil penelitian yang sama dinyatakan oleh Dockery dan Bawa (2014) yang membuktikan adanya hubungan yang positif antara *work from home* dan kepuasan karyawan dengan fleksibilitas keseimbangan kerja dan komitmen tidak kerja.

H<sub>2</sub>. *Work from home* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

#### ***Work from home dan kepuasan kerja serta hubungannya dengan work life balance***

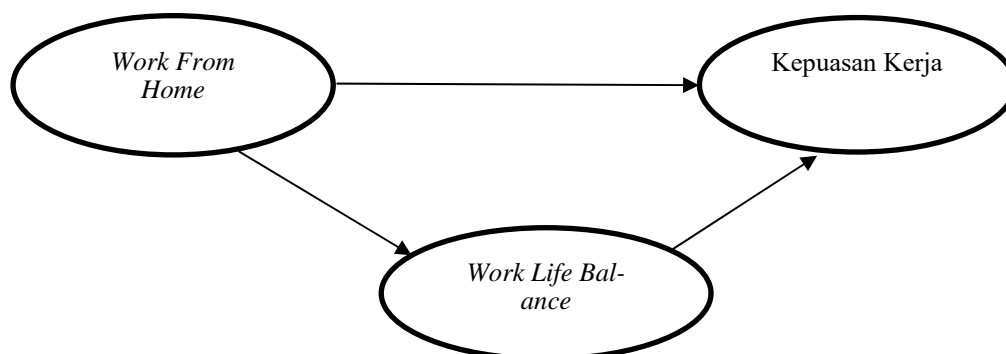
*Work from home* dapat memberikan keuntungan bagi karyawan yang melaksanakannya, yaitu fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat. Karyawan yang

melaksanakan *work from home* dapat mengatur waktu bekerja dari rumah menjadi lebih fleksibel disamping itu dapat pula melaksanakan kegiatan personal/keluarga, sehingga memperoleh keseimbangan dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadi/keluarga (*work life balance*). Oleh karena itu, karyawan yang melaksanakan *work from home* dapat mencapai kepuasan kerja jika didalam bekerja dari rumah dapat menyeimbangkan kegiatan bekerja dengan kegiatan pribadi/keluarga. Penelitian oleh Poulouse dan Sudarsan (2017) menunjukkan bahwa penting mempertimbangkan *work life balance* karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang dapat diidentifikasi bahwa individu yang mencapai keseimbangan yang bagus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga cenderung lebih puas dalam bekerja dan dalam menjalani kehidupan pribadi/keluarga. Oosthuizen, et al., (2016) menunjukkan bahwa pengalaman interaksi yang positif dalam *work from home* dan *work life balance* dapat dihubungkan dengan tingkatan yang lebih tinggi pada kepuasan kerja karyawan, demikian sebaliknya, interaksi yang negatif dalam *work from home* dan *work life balance* dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

H<sub>3</sub>. *Work from home* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *work life balance*.

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode survey yang bertujuan untuk mengeksplorasi *work from home* dan *work life balance* sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel-variabel penelitian yang digunakan adalah *work from home* dan *work life balance* sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk pengukuran instrumen. Responden adalah seluruh dosen tetap yang aktif dari Universitas PGRI Kanjuruhan Malang. Instrument kuesioner disebarkan menggunakan google form secara daring. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*, dengan analisis data menggunakan SmartPLS. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

## Hasil

Estimasi model struktural dan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel dilakukan dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.

**Tabel 1. Deskripsi Statistik dan Loading Factor**

	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>T Values</i>
<i>Work Life Balance</i>	0.566	0.281	0.665	2.333
<i>Work Life Balance</i>	0.594	0.298	0.604	2.206
<i>Work Life Balance</i>	0.374	0.276	0.655	0.612
<i>Work Life Balance</i>	0.002	0.594	0.692	0.932
<i>Work Life Balance</i>	0.090	0.529	0.610	0.691
<i>Work Life Balance</i>	0.486	0.269	0.570	1.988
<i>Work Life Balance</i>	0.616	0.307	0.532	2.220
Kepuasan Kerja	0.806	0.230	0.542	3.727
Kepuasan Kerja	0.783	0.257	0.648	3.364
Kepuasan Kerja	0.868	0.256	0.706	3.671
Kepuasan Kerja	0.770	0.234	0.508	3.486
Kepuasan Kerja	0.521	0.287	0.520	1.634
Kepuasan Kerja	-0.112	0.372	0.634	0.848
<i>Work From Home</i>	0.516	0.314	0.663	1.878
<i>Work From Home</i>	0.057	0.698	0.752	1.037
<i>Work From Home</i>	0.193	0.756	0.678	0.892
<i>Work Life Balance</i>	0.376	0.264	0.610	1.739
<i>Work Life Balance</i>	0.489	0.275	0.570	2.176
<i>Work Life Balance</i>	0.245	0.176	0.532	1.726

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan faktor loading (*loading factor*) dari masing-masing dimensi dan konstruk yang dianalisis. Menurut Hair (2011), peraturan untuk model evaluasi adalah masing-masing item harus memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,7 dan *T values* lebih besar dari 1,96. Beberapa peneliti berpendapat bahwa batas *loading factor* lebih besar dari 0,5 masih dianggap layak. Pada Tabel 1 hasil *loading factor* seluruhnya menunjukkan nilai diatas 0,5 dan beberapa item hasil *T values* yang hasilnya lebih besar dari 1,96 yang berarti secara keseluruhan dianggap masih cukup layak memenuhi persyaratan pengukuran model.

### *Convergent Validity*

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk menentukan apakah setiap indikator atribut yang diestimasi secara valid dapat mengukur dimensi dari masing-masing

faktor. Koefisien korelasi yang memiliki tingkat atau nilai signifikansi diatas 5% menunjukkan bahwa item-item yang digunakan telah dinyatakan sah sebagai pembentuk indikator. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Convergent Validity**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work From Home	0,699	Valid secara convergen
Work Life balance	0,723	Valid secara convergen
Kepuasan Kerja	0,543	Valid secara convergen

Sumber: Data diolah, 2022

Masing-masing indikator memenuhi validitas secara convergen karena nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted/AVE*) lebih besar dari 0,5 (*alpha 5%*). Nilai AVE minimal sebesar 0,5 yang menggambarkan validitas konvergen yaitu satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata, dengan demikian asumsi validitas terpenuhi.

### **Composite Reliability**

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan menggunakan dua kriteria yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan kerja	0,933	0,946	Reliabel
Work from home	0,634	0,838	Reliabel
Work life balance	0,787	0,854	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji *composite reliability* pada Tabel 3 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan *work life balance* masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7, sedangkan variabel *work from home* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,634 yang mendekati 0,7 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas telah terpenuhi.

**Goodness-of-Fit Index**

*Goodness of Fit Structural Model* diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-Square pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau Q2 pada PL. FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Jika nilai FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki.

**Tabel 4. Hasil GFI – Goodness-of-Fit Index**

Estimasi Model	Model Saturated	Model Estimasi	Keterangan
Standardized root mean square (SRMR)	0,104	0,104	Poor fit
The ssquared euclidean distance (d_ULS)	1,310	1,310	Better fit
The geo desic distance (d_G)	0,999	0,999	Tingkatan yang baik
Chi-Square	165,405	165,405	Better fit
Normal fit index (NFI)	0,636	0,636	Adequate

Sumber: Data diolah, 2022

Sesuai hasil pada Tabel 4 diketahui nilai SRMR 0,104 > 0,08 dan d\_ULS 1,310 > 0,08 sedangkan d\_G = 0,999 mendekati 1 dan nilai *chisquare* =165,405 > 0,05 sehingga dengan demikian data telah memenuhi model fit.

**AFIT**

AFIT (*Adjusted Fit*) dapat digunakan untuk perbandingan model yang serupa dengan R<sup>2</sup> adjusted pada analisis regresi. Model yang lebih baik dapat dipilih dengan AFIT nilai terbesar.

**Tabel 5. AFIT**

Model	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,312	0,271
Work life balance	0,181	0,157

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai *r adjust square* (Tabel 5) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,271 yang berarti bahwa kemampuan variabel *exogen* yaitu *Work from home* (WFH) dan *work life balance* dalam menjelaskan konstruk kepuasan kerja adaah 27,1 %. Sementara nilai *r adjust square* pada variabel *work life balance* sebesar 0,157 yang berarti bahwa kemampuan variabel *exogen* yaitu *Work from home* (WFH) dalam menjelaskan konstruk *work life balance* adaah 15,7 %.

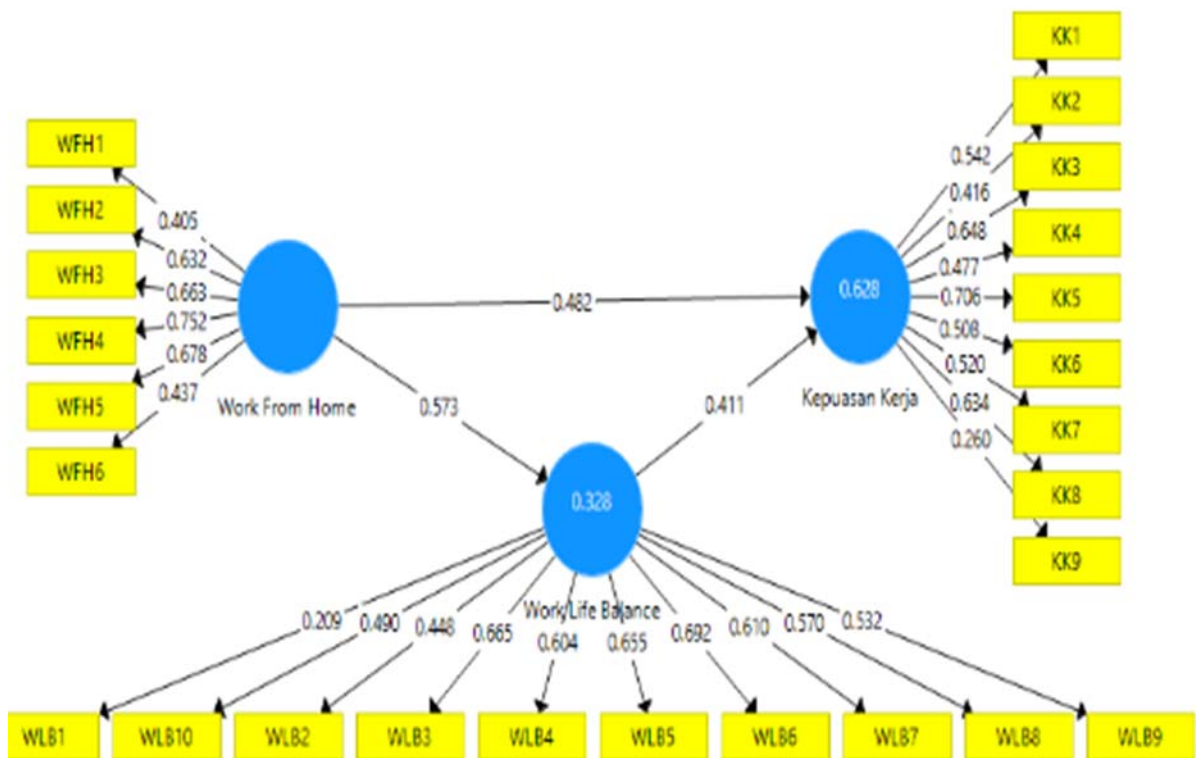


Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Estimasi	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Work From Home -> Kepuasan Kerja	0,282	1,430	<b>0,153</b>	Hipotesis Ditolak
Work From Home -> Work Life Balance	0,425	3,781	<b>0,000</b>	Hipotesis diterima
Work life balance -> Kepuasan kerja	0,376	2,102	<b>0,036</b>	Hipotesis diterima
Work From Home -> Work Life Balance > Kepuasan Kerja	0,181	1,700	<b>0,090</b>	Hipotesis Ditolak

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 2. Hasil Konstruksi Model

Hasil uji hipotesis pada tabel 6 menjelaskan koefisien *Work From Home* terhadap kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,282 dengan nilai *p-value* 0,153 > 0,05 dengan demikian dijelaskan bahwa *Work From Home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H2 ditolak. Koefisien *Work From Home* terhadap *Work Life Balance* bernilai positif sebesar 0,425 dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 m

bahwa *Work From Home* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Life Balance*, maka H1 diterima. Koefisien *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,376 dengan nilai *p-value*  $0,036 < 0,05$  dengan demikian dijelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien *Work From Home* terhadap kepuasan kerja melalui *Work Life Balance* menunjukkan nilai positif sebesar 0,181 dengan nilai *p-value*  $0,090 > 0,05$  dengan demikian dijelaskan bahwa *Work From Home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui mediasi *Work Life Balance*, dengan demikian H3 ditolak.

Hasil konstruksi model yang menjelaskan pengaruh antar variabel latent dengan menggunakan metode analisis dengan SmartPLS pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.

### Pembahasan

*Work from home* merupakan pengembangan konsep bekerja jarak jauh yang muncul sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Jadi pekerja dapat mengerjakan pekerjaannya dari rumah dan tidak perlu datang ke kantor secara tatap muka. Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah yang dibayar untuk jangka waktu tertentu (minimal 20 jam per minggu). *Work from home* mempunyai pengaruh positif terhadap *work life balance*. Kehidupan keluarga untuk pekerja yang bekerja dari rumah menciptakan kenyataan kalau bekerja dari rumah kerap memunculkan konflik dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga, sebab dapat terjalin konflik kepentingan mana yang wajib didahulukan. Bekerja dari rumah mempengaruhi kehidupan pribadi dan keluarga secara positif ataupun negatif, secara positif pekerja yang bekerja dari rumah membutuhkan kualitas serta kuantitas pertemuan yang baik dengan anggota keluarga, namun secara negatif bekerja dari rumah dapat memunculkan konflik sebab disaat pekerja bekerja dari rumah, tuntutan tanggung jawab pekerjaan lebih besar sebab seluruhnya wajib dituntaskan pada waktu yang bersamaan. Karyawan yang tidak mempunyai batasan yang jelas antara kedudukan di rumah serta pekerjaan yang dilakukan di rumah (*work from home*) menampilkan lebih banyak konflik kehidupan dalam bekerja. *Work life balance* memberikan kehidupan yang sukses dan lebih sehat, dan sebaliknya ketidak-seimbangan menghasilkan produktivitas yang rendah, kinerja yang buruk di tempat kerja, stres, dan bahkan kelelahan (Satpathy *et al.*, 2019).

*Work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Program *work life balance* membuat karyawan merasa leluasa buat menyeimbangkan antara pekerjaan serta komitmen yang lain semacam keluarga, kegemaran, seni serta sebagainya tidak hanya berfokus pada pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka melakukan *work life balance* bisa menuju pada aktivitas yang sehat yang akan memuaskan para karyawan. *Work life balance* mengatur waktu yang dialokasikan karyawan seimbang antara tuntutan pekerjaan serta keluarga. *Work life balance* membagikan kehidupan yang berhasil serta lebih sehat buat para karyawan sebab

karyawan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan serta keluarga. Kepuasan kerja sebetulnya bisa tercapai saat organisasi mendukung terciptanya *work life balance*. Penyeimbang yang sempurna serta sehat antara pekerjaan serta keluarga menuju pada kepuasan kerja yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta motivasi karyawan terpelihara dengan baik. *Work life balance* adalah parameter untuk mengukur kepuasan kerja. Hal ini membantu dalam memahami pekerjaan dan kehidupan sebagai dua aspek kehidupan yang membutuhkan diseimbangkan melalui berbagai strategi sumber daya manusia (Satpathy *et al.*, 2019).

*Work from home* tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bekerja dari rumah dapat memberikan keuntungan pada karyawan, yaitu dapat mengatur waktu dan tempat kerja secara lebih fleksibel, serta dapat menyesuaikan dengan kepentingan keluarga. Sedangkan kerugiannya antara lain, jika tidak bisa memiliki batasan yang jelas antara waktu bekerja dengan kegiatan pribadi/keluarga, maka waktu dalam bekerja menjadi lebih panjang yang dapat berakibat stres. Selain juga dapat menimbulkan konflik antara kepentingan kerja dan kehidupan pribadi/keluarga. Sehingga terbentuknya konflik disaat melaksanakan *work from home*, sehingga dapat pula berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Seringkali juga tidak bisa bekerja secara fokus ataupun optimal disebabkan pada saat mengerjakan pekerjaan, dalam waktu yang bersamaan terdapat pekerjaan rumah tangga atau kegiatan pribadi/keluarga lain pula yang wajib dikerjakan. Gangguan banyak muncul terutama dari anak dan keluarga, serta anggapan dari orang sekitar yang dikira menganggur padahal sedang bekerja secara *remote*. Dari hasil survei, keluhan banyak diperoleh adalah ketidakmampuan untuk memberi batasan saat bekerja (Larson, 2020).

*Work from home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi *work life balance*. Saat bekerja dari rumah pekerjaan dalam rumah tangga serta pekerjaan dari kantor bercampur. Karyawan tidak mempunyai batas yang jelas antara kedudukan di rumah serta bekerja dari rumah sehingga menampilkan lebih banyak konflik antara kehidupan dan bekerja. *Work life balance* pada karyawan tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan serta keluarga. Penyeimbang diharapkan dilakukan oleh dua orang dengan kedudukan yang berbeda. Sehingga dapat meminimalkan terbentuknya konflik yang akan menimbulkan menurunnya kepuasan dalam bekerja. *Work life balance* tidak mampu menunjang meningkatkan kepuasan bekerja. Dari hasil survei, keluhan banyak diperoleh adalah ketidakmampuan untuk memberi batasan saat bekerja (Larson, 2020).

## Simpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Penelitian juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dan *work from home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung menunjukkan *work from home* tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja yang dimediasi oleh *work life balance*. Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja yang sudah dilakukan selama proses *work from home* ini. Ditemukan terjadinya konflik saat *work from home* juga akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Disisi lain, *work life balance* membuat karyawan dapat memfokuskan baik pada pekerjaannya maupun aktivitas pribadi maupun keluarga serta sosial secara lebih seimbang. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan obyek penelitian yang berbeda lain dan memperbanyak sampel dan variabel lain sehingga meningkatkan kepuasan kerja yang dimediasi oleh *work life balance*.

### Daftar Pustaka

- Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G., & Burgess, J. (2022). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 50–57. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2021.05.002>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Aropah, V. D., Sarma, M., & Sumertajaya, I. M. (2020). Factors affecting employee performance during work from home. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2), 201–214. <https://doi.org/10.21632/irjbs>
- Byrne, A., & Barling, J. (2017). When she brings home the job status: Wives' job status, status leakage, and marital instability. *Organization Science*, 28(2), 177–192. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1120>
- Chung, H. (2018). Future Of Work And Flexible Working In Estonia. In *The case of employee friendly flexibility*. Tallin: Arenguseire Keskus.
- Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564–576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>

- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(3), 124–141. <https://doi.org/10.1108/00483480910931307>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271.
- Cox, J. (2017). Employees aged 25-34 most unhappy with work-life balance. *Independent, Business News*, March, 16, 2017.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Is working from home good work or bad work? Evidence from Australian employees. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163–190.
- Fedakova, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working: Impact on work-family borders and work-family balance. *Ceskoslovenska Psychologie*, 61(1), 68–83.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Jain, S., & K. Nair, S. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business Perspectives and Research*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/2278533720130104>
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1–10. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-15-02>
- Kemendikbud. (2020). *Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah untuk Mencegah Penyebaran Covid-19*. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/03/se-mendikbud-pembelajaran-secara-daring-dan-bekerjadari-rumah-untuk-mencegah-penyebaran-covid19>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892–910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
-

- Kumar, P. M., & Aithal, P. S. (2016). Working from Home-A Transition in the concept of Workplace. *International Journal of Current Research and Modern Education (IJCRME) Volume I, Issue I*, 244–249.
- Lakshmi, V., Nigam, R., & Mishra, S. (2017). Telecommuting–A key driver to work-life balance and productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 20–23.
- Larson, B. (2020). Companies Can Help Employees Working Remotley During The Covid-19 Pandemic. *Northeastern University Boston*.
- Mäkelä, L., & Suutari, V. (2011). Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review*, 53(3), 365–375. <https://doi.org/10.1002/tie.20414>
- Muna, F. A., & Mansour, N. (2009). Balancing work and personal life: the leader as acrobat. *Journal of Management Development*, 28(2), 121–133. <https://doi.org/10.1108/02621710910932089>
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 1–10.
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20(1), 446–467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Richert-Kazmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Editon ed.)*. London, England: Pearson Education Limite.
- Robbins, S. P., Sanghi, S., & Judge, T. A. (2010). *Essentials of Organisational Behaviour (10th Edition)*. Pearson Education.
- Satpathy, D. I., Litt, D., Patnaik, B. C. M., & Mohapatra, M. Das. (2019). Work-life balance as a parameter of job satisfaction in the manufacturing sector. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET) Volume*, 10.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2017). Ironic flexibility: When normative role blurring undermines the benefits of schedule control. *The Sociological Quarterly*, 58(1), 51–71. <https://doi.org/10.1080/00380253.2016.1246905>

- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work-and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., Van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering flexibility in the new world of work: a model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, 10, 505. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505>