Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP *JOB SATISFACTION* KARYAWAN *REMOTE:* PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK STRESS*

Adella Patricia[*1], Giriati[2], Syahbandi[3], Rizky Fauzan[4], Arman Jaya[5]
[*1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia
E-mail: [*1]adellapatricia15@gmail.com, [2]giriati@ekonomi.untan.ac.id, [3]syahbandi@ekonomi.untan.ac.id, [4]rizky.fauzan@ekonomi.untan.ac.id, [5]arman.jaya@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *work from home* terhadap *job satisfaction* karyawan yang terlibat dalam *remote working* di Indonesia, baik secara langsung maupun melalui pengaruh mediasi dari *work life balance* dan *work stress*. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pekerja *remote working* yang memanfaatkan sistem *work from home* di seluruh Indonesia, dengan ukuran sampel sebanyak 210 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap job satisfaction karyawan; namun, *job satisfaction* dapat dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung melalui peran mediasi *work life balance* dan *work stress*. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai dampak bekerja dari rumah terhadap kepuasan kerja dalam konteks remote working di Indonesia, dengan mempertimbangkan peran *work life balance* dan *work stress*. Temuan dari studi ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk merancang kebijakan yang mendukung karyawan *remote working* dan menjadi referensi berharga dalam literatur manajemen sumber daya manusia terkait *work from home*.
Kata kunci: *Work From Home, Job Satisfaction, Work Life Balance, Work Stress.*

Abstract

This study aims to analyze the impact of working from home on job satisfaction among employees engaged in remote work in Indonesia, both directly and through the mediating effects of work-life balance and work stress. The population for this research consists of remote workers utilizing the work-from-home system across Indonesia, with a sample size of 210 respondents. This research employs a quantitative approach, utilizing Structural Equation Modeling (SEM) for data analysis through the Smart PLS 4.0 application. The findings reveal that working from home does not have a direct effect on employee job satisfaction; however, job satisfaction can be influenced both directly and indirectly through the mediating roles of work-life balance and work stress. This research provides empirical evidence regarding the impact of working from home on job satisfaction within the context of remote work in Indonesia, taking into account the roles of work-life balance and work stress. The insights gained from this study can be utilized by companies to design policies that support remote employees and serve as a valuable reference in the literature on human resource management related to working from home.
Keywords: *Work From Home, Job Satisfaction, Work Life Balance, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Remote Working telah menjadi salah satu bentuk pekerjaan yang paling relevan saat ini, terutama disebabkan oleh kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi (Saputra & Hadi, 2024). Salah satu aspek kunci yang ditawarkan oleh *remote working* adalah fleksibilitas yang dimilikinya (Surya & Syahti, 2024). Fleksibilitas ini dianggap sebagai pendorong utama kepuasan kerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga sangat penting bagi karyawan untuk menemukan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi mereka. *Remote working*, termasuk opsi seperti bekerja dari rumah, memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja dan lokasi mereka guna lebih memenuhi kebutuhan pribadi dan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Alfina & Najwa, 2024).

Munculnya Covid-19 sejak tahun 2019 lalu, menyebabkan perubahan kultur bekerja, yang sebelumnya hanya secara langsung di kantor menjadi *remote working*.

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Remote working dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana pekerjaan sepenuhnya atau sebagian dilakukan di tempat kerja alternatif seperti *work from home* atau *work from anywhere* (Nuriskia & Nugroho, 2022). Dampak dari pandemi COVID-19, banyaknya pekerja di seluruh dunia beralih hampir secara instan ke pekerjaan dari rumah sebagai cara untuk melindungi baik pekerjaan maupun kehidupan mereka (Prasetya & Hidayat, 2020). Pekerja rumahan rata-rata bekerja dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan mereka yang bekerja di luar rumah, namun jam kerja mereka cenderung lebih tidak menentu (Mungkasa, 2020).

Dalam Kebijakan *International Labour Organization*, memperkirakan bahwa 17,4% dari tenaga kerja global melakukan pekerjaan dari rumah (WFH) berdasarkan hasil survei yang mencakup 31 negara pada kuartal kedua tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi pekerja yang menjalani WFH telah meningkat lebih dari dua kali lipat sejak awal pandemi. Kuartal kedua tahun 2020 menandai awal pandemi di banyak wilayah, sehingga muncul pertanyaan yang relevan mengenai bagaimana perkembangan WFH selama dan setelah pandemi. Sayangnya, saat ini belum ada data yang sistematis mengenai tren WFH, meskipun terdapat beberapa bukti konkret yang dapat dijadikan referensi (Lee, 2023).

Tetapi terdapat manfaat yang di dapat dari diterapkan nya *Remote Working* di suatu Perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan bisa mengatur jadwal kerjanya agar lebih efektif (Surya & Syahti, 2024), lalu *Remote Working* dapat membuat akses SDM yang berkualitas menjadi lebih luas serta adanya kepuasan kerja jika karyawan tersebut dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kantornya. Dalam dimensinya, *Remote Working* dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif. Pengaruh positif yang didapatkan yaitu bisa meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan karena adanya waktu yang lebih di rumah untuk berinteraksi dengan keluarga, fleksibel dalam pengaturan jam kerja, serta tidak merasa adanya tekanan. Sedangkan pengaruh negatifnya yaitu dapat menurunkan produktivitas karena tidak terdapat motivasi, terdapat gangguan dari keluarga yang membuat tidak bisa berkonsentrasi dan menimbulkan stres terhadap pekerjaan (Mufarrihati & Ariawaty, 2023). Jika seseorang mampu untuk menyeimbangkan kehidupan kantor dan juga pribadinya, maka ia kan merasa mendapat kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup, sebaliknya jika rendahnya tingkat *work life balance* dapat menimbulkan faktor psikososial yang terkait dengan rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja yang mengakibatkan stres dalam bekerja (Rahayu & Hapsari, 2023).

Terdapat perbedaan pendapat di dalam peneliti terdahulu menyatakan *work from home* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (Sriyaningsih et al., 2022), terdapat *work from home* berpengaruh signifikan negatif terhadap *work life balance* (Ferreira & Gomes, 2023), terdapat *work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap *work stress* (Anaya & Desiana, 2023), *work life balance* berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap *job satisfaction* (Lestiani & Purba, 2023), terdapat *work stress* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* (Damayanti & Atmaja, 2022), terdapat *work life balance* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap *work stress* (Farida & Gunawan, 2023), *work life balance* tidak dapat memediasi *work from home* terhadap *job satisfaction* (Suryaningtyas et al., 2022), *work stress* tidak dapat memediasi *work from home* terhadap *job satisfaction* (Damayanti & Atmaja, 2022) , *work stress* tidak dapat memediasi *work life balance* terhadap *job satisfaction* (Aviola et al., 2022)

Studi ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Work From Home* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja secara *Remote Working*, baik

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

secara langsung maupun melalui mediasi oleh *Work Life Balance* dan *Work Stress*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dan program kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan *Remote Working*. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan itu, perusahaan perlu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan dan mendukung di segala aspek seperti komunikasi yang efektif serta bisa memanajemen waktu dengan baik. Agar mereka yang bekerja dari rumah bisa menyeimbangkan kehidupan kantor dan pribadinya juga dapat mengurangi stres yang dialaminya saat bekerja.

KAJIAN LITERATUR

Work From Home

Bekerja dari rumah tentu saja bukanlah fenomena baru di dunia. Di beberapa negara asing, budaya ini sudah dilakukan di beberapa jenis pekerjaan di warga negaranya. Namun, di Indonesia sendiri budaya ini masih menjadi hal yang baru dan masih jarang diterapkam pada Perusahaan-perusahaan tertentu (Sinta & Dwiyanti, 2023). Pola kerja yang membuat karyawan bisa melalukan pekerjaannya dari rumah tanpa harus ke kantor disebut juga *work from home*. *Work from home* dapat sangat membantu karyawan untuk bisa menyeimbangkan kehidupan kerjanya serta dapat membantu Perusahaan untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya (Salain et al., 2020). Bekerja dari rumah dapat diartikan sebagai metode di mana individu menjalankan bisnis mereka di luar lingkungan kantor, dengan fleksibilitas untuk menyesuaikan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi (Souza N, 2023).

Terdapat beberapa indikator dari *work from home* yaitu, pertama ruang yaitu seperti (1) ruang pribadi, sebagai tempat untuk merealisasikan atau mengekspresikan diri, (2) waktu, pembagian antara ruang pribadi dan ruang kerja oleh seperti pekerjaan rumah tangga dan tugas kantor yang tumpang tindih, (3) peran sosial, penting untuk memahami diri sendiri sebagai pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah, serta menyadari emansipasi peran yang diemban oleh teleworker secara berkelanjutan (Gądecki et al., 2018).

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan perasaan emosional yang menunjukkan sikap senang atau bahagia dari seorang pegawai dengan bagaimana cara mereka memandang pekerjaannya. *Job satisfaction* terlihat dari perlakuan yang baik dari karyawan dengan pekerjaan dan semua hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Herawati et al., 2022). Sedangkan menurut Fitri et al., (2022) *Job Satisfaction* dapat didefinisikan sebagai hasil evaluasi positif yang dirasakan seseorang terhadap karakteristik pekerjaan maupun pengalaman pekerjaan. Apabila seseorang memiliki perasaan positif dalam mengerjakan sesuatu, maka ia pasti akan puas dengan pekerjaannya, sebaliknya apabila seseorang memiliki perasaan negatif dalam mengerjakan sesuatu maka ia pasti merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Dampak dari kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan menurut (Tuwinanto & Rahadi, 2021) adalah karyawan yang merasakan kebahagiaan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang merasa bahagia lebih mungkin untuk bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Kebahagiaan juga berkontribusi pada terciptanya suasana hati yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

perlu diupayakan secara optimal untuk meningkatkan moral, dedikasi, kecintaan, dan disiplin dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar, serta melalui kombinasi keduanya (Fahruna, 2016).

Terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja menurut (Meutia & Narpati, 2021) antara lain yaitu kinerja yang dapat meningkat, perilaku dalam berorganisasi (OCB), kepuasan dalam hidup, sehat jasmani dan rohani, merasa puas dalam bekerja.

Work Life Balance

Work Life Balance dicetuskan pertama kali di Inggris pada tahun 1970an akhir yang memiliki arti menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi. Sistem dari *Work Life Balance* sebenarnya sudah diperkenalkan di Amerika Serikat pada tahun 1930, meskipun dalam bentuk yang sederhana. Terdapat berbagai definisi mengenai *Work Life Balance*, namun secara sederhana, konsep ini merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola waktu dengan efektif, sehingga tercipta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan di tempat kerja dan kebutuhan pribadi serta keluarga (Iroth et al., 2022). Menurut Hendra & Artha, (2023) *Work Life Balance* dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi seluruh tanggung jawab baik di lingkungan kerja maupun di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan mental dan fisiknya.

Adapun indikator *Work Life Balance* menurut (Maslichah & Hidayat, 2017), terdapat rasa tanggung jawab yang seimbang antara komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga, yang mencerminkan adanya pembagian keterlibatan yang jelas antara kedua aspek tersebut, adanya kontribusi peran pribadi di pekerjaan maupun di keluarga, perasaan yang puas dengan peran kerja, serta peningkatan karir dan peran dalam keluarga.

Work Stress

Work Stress merupakan suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan yang melebihi batas kemampuannya, yang mengindikasikan bahwa individu tersebut merasakan stres baik secara fisik maupun psikologis akibat situasi di tempat kerja (Fajrini et al., 2022). *Work Stress* dapat dipahami sebagai respons yang muncul ketika tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan tidak sejalan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja, serta melebihi kapasitasnya untuk mengelolanya (Navinés et al., 2021). Sedangkan menurut Yulianti et al., (2022) *Work Stress* diartikan sebagai suatu tanggapan perasaan yang muncul dari dalam diri mereka yang menilai bahwa suatu tekanan yang diterima tidak sesuai atau tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. *Work Stress* dapat mengakibatkan beberapa kendala yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka diantaranya seperti, akan mudah marah serta agresif, emosi yang tidak baik, sikap acuh dan juga memiliki kesulitan dalam tidur (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Beberapa indikator stres kerja menurut (Washinta & Hadi, 2021) yaitu pertama gejala psikologis, termasuk cemas, gelisah, merasa tegang, mudah marah, sering menunda pekerjaan dan sering merasa bosan; kedua gejala fisiologis, yakni termasuk perubahan metabolisme pada tubuh, meningkatnya tekanan darah dan menimbulkan sakit kepala; ketiga gejala perilaku yakni adanya perubahan selera makan, berbicara dengan intonasi cepat dan merasa kesulitan dalam tidur.

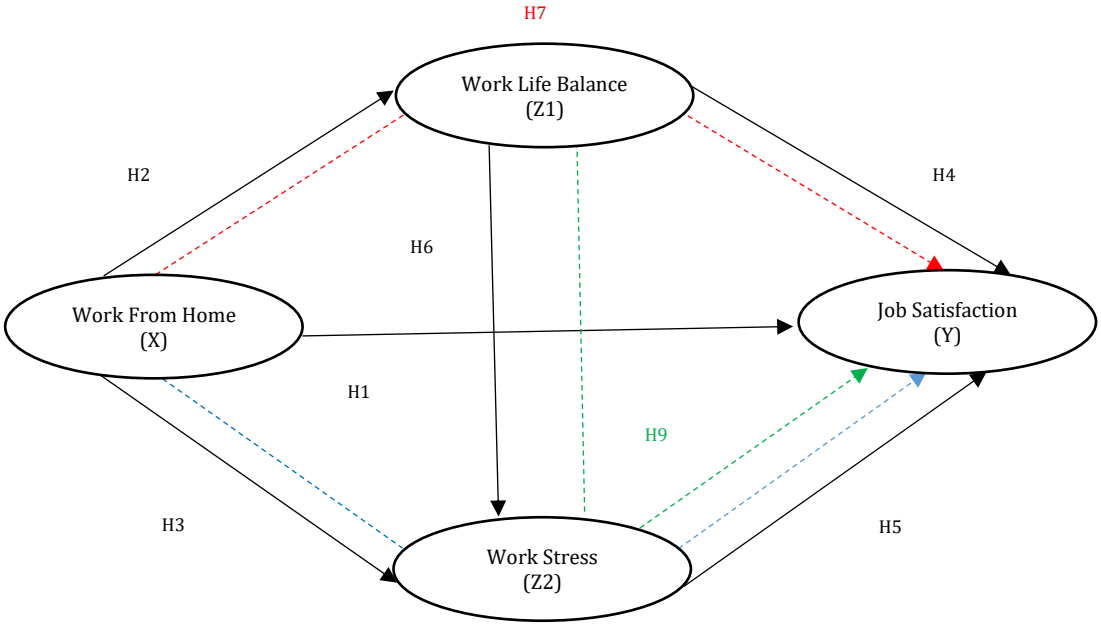
Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden menggunakan platform Google Form. Kuesioner dalam penelitian ini dirancang menggunakan skala Likert yang memiliki rentang skor dari 1 hingga 5. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling, dengan kriteria sebagai berikut: 1) Responden merupakan karyawan yang sedang bekerja secara *remote working* dengan sistem *work from home* di Indonesia; 2) Responden merupakan karyawan yang berusia 18 – 58 tahun; 3) Responden sudah bekerja minimal 6 bulan. Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjalankan pekerjaan secara *remote* dengan sistem *Work From Home* di seluruh Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan pendekatan rumus *lemeshow* $n = \frac{z^2 P\,(1-P)}{d^2}$ karena jumlah populasi tidak diketahui, maka penelitian ini membutuhkan minimal 100 responden sebagai sampel penelitian (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi Smart PLS versi 4.0. Proses pengujian data dimulai dengan dua pendekatan, yaitu model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (Inner Model) (Ghozali, 2021). Model pengukuran (Outer Model) digunakan untuk mengetahui hubungan indikator dengan variabel latennya yaitu Convergent Validity (>0.7) dengan nilai (0,6) masih dapat diterima (Hair et al., 2022). Discriminant Validity, Average Variance Extracted (>0.5) dan Composite Reliability (>0.7). Penilaian Outer Model Uji Validitas untuk menentukan apakah instrument yang digunakan dalam penelitian tersebut valid (Dewi, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan responden dilakukan secara online dengan menganalisis karakteristik demografi untuk menggambarkan profil partisipan dalam survei ini.

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Terdapat 268 responden yang berpatisipasi dalam penelitian ini, namun setelah dilakukan *screening* data outlier, peneliti menemukan sebanyak 210 data yang dapat lanjut ke tahap pengujian hipotesis. Responden yang tidak digunakan dianggap sebagai outlier karena memiliki nilai data yang lebih ekstrem dibandingkan dengan responden lainnya (Ghozali, 2021). Tabel 2 berikut ini menyajikan profil responden, ditemukan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (58%), berusia antara 18-28 tahun (69%), berpendidikan diploma/sarjana (54%), bekerja di area Indonesia bagian barat (65%), dan lama bekerja 1-2 tahun (45%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Item	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	122	58 %
	Laki-laki	88	42 %
Usia	18-28 tahun	144	69 %
	29-38 tahun	54	26 %
	39-48 tahun	9	4 %
	49-58 tahun	3	1 %
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	91	43 %
	Diploma/Sarjana (D1-S1)	114	54 %
	Pasca Sarjana (S2-S3)	5	2 %
Area Tempat Kerja	Indonesia Bagian Timur	18	9 %
	Indonesia Bagian Tengah	56	27 %
	Indonesia Bagian Barat	136	65 %
Lama Bekerja	≥ 6 bulan	59	28 %
	1-2 tahun	95	45 %
	3-4 tahun	33	16 %
	>4 tahun	23	11 %

Sumber: Data Diolah, 2024

Setelah menganalisis profil responden, data diolah lebih lanjut untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Dalam evaluasi model pengukuran, terdapat beberapa tahapan yang perlu dilakukan, yaitu: pengujian validitas konvergen, pengujian validitas diskriminan, dan pengujian reliabilitas. Pada pengujian validitas data dapat dilihat dari loading factor item-item kuesioner untuk mengukur keakuratan pernyataan yang diberikan. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen. Pada penyajian tabel 2, indikator *work from home, job satisfaction, work life balance* dan *work stress* memiliki *outer loading* >0.8. Sehingga dengan nilai *outer loading* yang sudah memenuhi kriteria, maka dapat mengkonfirmasi validitas dari penelitian ini (Hair et al., 2022). Evaluasi selanjutnya yaitu *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* yang >0.7, serta *Average Variance Extracted (AVE)* yang harus >0.50 untuk terpenuhi dan memenuhi kriteria (Hair et al., 2022). Hasil test CA dan CR dari *work from home, job satisfaction, work life balance, dan work stress* menunjukkan pada nilai >0.70, sementara hasil test AVE menunjukkan hasil >0.50, sehingga instrument dapat dikatakan reliabel.

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Statement	Validity Test		Reability Test			
			LF	Decision	CA	CR	AVE	Decision
Work From Home (WFH)	WFH1	Saya lebih menyukai bekerja dari rumah karena bisa bebas untuk mengekspresikan diri	0,913	Valid	0,867	0,918	0,788	Reliabel
	WFH2	Saya lebih menyukai sistem jam kerja yang fleksibel	0,891	Valid				
	WFH3	Saya lebih sering koordinasi dengan tim kerja dengan menggunakan media online dari rumah	0,858	Valid				
Job Satisfaction (JS)	JS1	Saya merasa kinerja yang saya lakukan selalu meningkat di Perusahaan	0,768	Valid	0,840	0,886	0,610	Reliabel
	JS2	Saya merasa rekan kerja saya selalu memberikan dukungan yang cukup untuk saya bekerja secara efektif	0,792	Valid				
	JS3	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional	0,800	Valid				
	JS4	Saya merasa puas jika bisa tenang dan fokus saat bekerja	0,801	Valid				

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Variabel	Item	Statement	Validity Test		Reability Test			
			LF	Decision	CA	CR	AVE	Decision
	JS5	Saya selalu merasa antusias dengan pekerjaan saya	0,742	Valid				
Work Life Balance (WLB)	WLB1	Saya merasa kehidupan pribadi dan pekerjaan saya seimbang	0,758	Valid	0,819	0,873	0,579	Reliabel
	WLB2	Saya merasa lebih mudah mengatur waktu istirahat untuk bekerja	0,723	Valid				
	WLB3	Saya dapat menjalankan peran saya di pekerjaan dan keluarga secara seimbang	0,771	Valid				
	WLB4	Saya merasa bisa membagi peran di dalam keluarga maupun pekerjaan	0,782	Valid				
	WLB5	Saya merasa dapat meningkatkan karir di dalam pekerjaan saya	0,769	Valid				
Work Stress (WS)	WS1	Saya sering merasa cemas saat menghadapi banyak tuntutan pekerjaan	0,916	Valid	0,842	0,897	0,744	Reliabel
	WS2	Saya sering merasa kelelahan dalam bekerja yang menyebabkan metabolisme pada tubuh saya menurun	0,826	Valid				
	WS3	Saya sering mengalami	0,842	Valid				

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Variabel	Item	Statement	Validity Test		Reability Test			
			LF	Decision	CA	CR	AVE	Decision
		perubahan nafsu makan, baik meningkat ataupun menurun, saat menghadapi tuntutan pekerjaan						

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis *discriminant validity* yang diukur melalui *Fornell-Larcker Criterion,* pada tabel 3 menyajikan hasil pengujian validitas diskriminan, di mana nilai konstruk asosiasi menunjukkan angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa model tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Oleh karena itu, hasil analisis ini dapat dianggap valid secara statistik dan reliabel untuk melanjutkan analisis lebih lanjut (Hair et al., 2022).

Tabel 3. Uji Discriminant Validity – Fornell-Larcker Criterion

	Job Satisfaction	Work From Home	Work Life Balance	Work Stress
Job Satisfaction	0,781			
Work From Home	0,111	0,888		
Work Life Balance	0,781	0,173	0,761	
Work Stress	-0,188	-0,178	-0,203	0,862

Sumber: Data Diolah, 2024

Setelah melakukan uji outer loading dan memastikan bahwa semua data telah terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji model struktural untuk melihat kolerasi antar variabel laten seperti melakukan uji nilai R^2, analisis model fit, dan pengujian hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Pada tabel 4 ditampilkan hasil uji kesesuaian model, yaitu *Standardized Root Mean Residual (SRMR)* dengan nilai 0.067 (dibawah 0.08) sehingga menunjukan *model fit* yang cocok (Yamin, 2023) dan nilai *Normed Fit Index (NFI)* 0.798 semakin mendekati nilai 1 maka semakin baik (Nabilah et al., 2020). Kedua nilai tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Pada bagian nilai R^2, variabel job satisfaction mempengaruhi work from home sebesar 60.7% dan sisanya yaitu 39.3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Tabel 4. Uji Model Fit dan R-Square (R^2)

Criteria	Value
SRMR	0,067
NFI	0,798

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Variable	R-square adjusted
Job Satisfaction	0,607
Work Life Balance	0,025
Work Stress	0,053

Sumber: Data Diolah, 2024

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis untuk mengevaluasi kebenaran dari gagasan yang diajukan. Dalam proses pengujian hipotesis, terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan. Pertama, perbandingan antara nilai t-value dan t-table; kedua, nilai p-value yang harus < 0,05. Tabel 5 menyajikan nilai rata-rata sampel, t-value, p-value, dan hasil untuk setiap hipotesis yang diuji. Untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, jika t-value lebih rendah dari 1,96 (*two-tailed*), maka hipotesis tersebut ditolak atau dianggap tidak signifikan. Sebaliknya, jika t-value lebih tinggi dari 1,96, atau dengan kata lain memiliki tingkat signifikansi 5%, hipotesis tersebut dianggap diterima dan signifikan (Hair et al., 2022). Hasil dari pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sample Mean	T-Value	P-Value	Hasil
Pengaruh Langsung				
H1: *Work From Home* berpengaruh positif signifikan *Job Satisfaction*	0,232	1,756	0,080	Ditolak
H2: *Work From Home* berpengaruh positif signifikan *Work Life Balance*	0,965	124,899	0,000	Diterima
H3: *Work From Home* berpengaruh negatif signifikan *Work Stress*	-0,308	3,201	0,001	Diterima
H4: *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan *Job Satisfaction*	0,551	5,376	0,000	Diterima
H5: *Work Stress* berpengaruh negatif signifikan *Job Satisfaction*	-0,209	2,617	0,009	Diterima
H6: *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan *Work Stress*	-0,691	7,585	0,000	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung				
H7: Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi	0,061	1,999	0,046	Diterima
H8: Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Stress* sebagai variabel mediasi	0,525	5,388	0,000	Diterima
H9: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Stress* sebagai variabel mediasi	0,135	2,483	0,013	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, di mana pada pengujian pengaruh langsung ada 6 hipotesis yang

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

dianalisis yaitu H1-H6. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis H2 dan H4 bisa diterima dikarenakan memiliki pengaruh positif signifikan (t-value>t-tabel 1.96). Kemudian untuk H3, H5, dan H6 juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena sesuai dengan hipotesis yang telah dibentuk yaitu memiliki pengaruh negatif signifikan (t-value>t-tabel 1.96). Tetapi berbeda dengan hasil pengujian untuk hipotesis pertama H1 yang menunjukkan hasil hipotesis berpengaruh positif tidak signifikan (t-value 1.756<1.96) dan berbeda dengan hipotesis yang telah dibentuk, sehingga hipotesis ini ditolak. Selanjutnya, pengujian pengaruh tidak langsung pada H7, H8, dan H9 yang mana pada pengujian hipotesis (t-value <1.96; p-value >0.05) dapat memenuhi kriteria penerimaan.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini sejalan dengan Sriyaningsih et al., (2022) yang membuktikan bahwa *work from home* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Bekerja dari rumah dianggap memberikan fleksibilitas dalam jam kerja bagi karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih mudah. Lingkungan rumah yang lebih tenang, ditambah dengan tidak adanya waktu perjalanan dan waktu istirahat yang panjang, memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat (Sukidi & Wajdi, 2017).

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* yang menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Penelitian ini sejalan dengan Subari & Sawitri, (2022) yang membuktikan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan positif terhadap *work life balance*. Selain itu, bekerja dari rumah dapat mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka dalam menjalani pekerjaan (Nugraha et al., 2022).

Hasil hipotesis ketiga (H3) menujukkan bahwa *work from home*, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress*, artinya karyawan yang bekerja dari rumah cenderung mengalami penurunan tingkat stress kerja. Hipotesis ketiga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki dampak negatif terhadap stres kerja, terutama pada awal pandemi tahun 2020 (Irawanto et al., 2021). Saat itu, banyak pekerja kesulitan beradaptasi dengan kebijakan ini, seperti mengatur waktu kerja, berinteraksi langsung dengan rekan, dan mengakses data perusahaan karena kurangnya fasilitas. Namun, setelah satu tahun, pekerja mulai mampu mengelola stres mereka, yang berdampak positif pada produktivitas (Damayanti & Atmaja, 2022).

Hipotesis keempat (H4) mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, berarti bahwa karyawan dengan work life balance yang baik lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan Pujianti et al., (2023) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini terjadi karena terdapat keselarasan antara tingkat kepuasan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan dan keseimbangan kehidupan pribadi. Karyawan cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka ketika organisasi memberikan fleksibilitas untuk bekerja dari rumah (Song & Gao, 2020).

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
JBK
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*, artinya karyawan yang mengalami stress kerja yang lebih tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka (Nurhidayati & Dini, 2023). Hal ini terlihat bahwa jika karyawan di tempat kerja sudah merasakan stres akibat berbagai faktor yang mereka hadapi, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun, ini sejalan dengan penelitian Benita & Masman, (2022) yang membuktikan bahwa *work stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Stress*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakhmanto & Rosnani, (2024) yang juga mengungkapkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *work life balance* dan *work stress*. Dengan demikian, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat berkontribusi pada peningkatan stres yang dialami oleh karyawan. Sebaliknya, karyawan yang berhasil mengelola keseimbangan ini dengan baik cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah.

Hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *Work From Home* dan *Job Satisfaction,* yang artinya peningkatan Work Life Balance akibat *Work From Home* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan bekerja dari rumah sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, mereka cenderung lebih mampu memanfaatkan waktu istirahat dengan efektif. Hal ini memberikan mereka peluang untuk meluangkan waktu berkualitas bersama keluarga, mengejar hobi, atau melakukan berbagai aktivitas lain di luar pekerjaan. Dengan cara ini, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja karena mereka bisa menjalani dua aspek penting dalam hidup: pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wahyuni et al., 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian Suryani et al., (2021) yang membuktikan bahwa *work life balance* dapat memediasi *work from home* terhadap *job satisfaction*.

Hipotesis kedelapan (H8) menguji pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Stress* sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa *Work Stress* juga memediasi pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction*. Dengan kata lain, pengurangan stres kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja dari rumah berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Irawanto et al., (2021) yang membuktikan *work stress* dapat memediasi *work from home* terhadap *job satisfaction*. Dalam era kerja dari rumah, stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan karyawan. Stres yang muncul akibat tuntutan untuk tetap produktif dan mengatur waktu dapat menurunkan kepuasan kerja. Namun, karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi. Maka dari itu, *Work Stress* berfungsi sebagai jembatan antara pengalaman *Work From Home* dan *Job Satisfaction*.

Terakhir, pada pengujian hipotesis kesembilan (H9) menunjukkan bahwa *Work Stress* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*, artinya *Work Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pengurangan stres. *Work life balance* sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif, tanpa menimbulkan stres yang berlebihan. Dengan menciptakan keseimbangan ini, karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

produktif (Darmawan, 2023). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriansyah, (2016) yang membuktikan bahwa *Work Stress* dapat memediasi *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*.

Analisis ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan yang ingin menyajikan bukti pengamatan langsung tentang pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* karyawan yang bekerja secara *remote* di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi manajemen sumber daya manusia untuk merancang program yang efektif dalam memberikan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta mengurangi stres dengan bekerja dari rumah.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengacu pada temuan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, meskipun menunjukkan pengaruh positif. Namun, *Work From Home* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* serta mengurangi *Work Stress*. Selain itu, *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sedangkan *Work Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Keseimbangan yang baik juga berkontribusi pada pengurangan stres kerja. Dalam hal ini, *Work Life Balance* berfungsi sebagai mediator antara *Work From Home* dan *Job Satisfaction*, demikian pula *Work Stress* yang juga berperan sebagai mediator. Secara keseluruhan, meskipun *Work From Home* tidak secara langsung meningkatkan *Job Satisfaction*, ia berhasil meningkatkan *Work Life Balance* dan mengurangi *Work Stress*, yang pada akhirnya berkontribusi pada *Job Satisfaction* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel Pada Ibu Bekerja di Perusahaan X. *IJPS : Indonesia Journal of Psychological Studies*, *2*(1).

Anaya, A., & Desiana, P. M. (2023). Pengaruh Work from Home terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi Work-life Balance dan Work Stress. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *14*(1), 1–14. https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430

Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction With Work Stress as a Mediating Variable at The Class I Immigration Office of TPI Padang. *JOSR: Journal of Social Research Desember*, *2022*(1), 51–64. http://https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsrhttp://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr

Benita, K., & Masman, R. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(4). https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20573

Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang*

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Ekonomi Dan Akuntansi, *1*(4), 783–808. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.423

Farida, & Gunawan, A. W. (2023). Pengaruh Work Liffe Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, *10*(1).

Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). Work–Life Balance and Work from Home Experience: Perceived Organizational Support and Resilience of European Workers during COVID-19. *Administrative Sciences*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/admsci13060153

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian Empiris. In Universitas Diponegoro (Vol. 3).*

Hair, Jr., H. G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*.

Janwar, W., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). Implementasi Ocb Dalam Memediasi Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pialang Berjangka Di Kota Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, *13*(3), Article 3. https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4776

Lestiani, I. D., & Purba, S. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Wanita Karier Selama Work From Home. *Prosiding Working Papers Series In Management*.

Mufarrihati, V. C., & Ariawaty, R. R. N. (2023). Pengaruh Remote Working Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Pada Perusahaan Startup di Kota Bandung). *Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, *2*(4), 133–155. https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1278

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning, IV*(Volume IV No. 2), 126–150.

Nabilah, Z., Hermuningsih, S., & Wiyono, G. (2020). *Pengaruh Operating Leverage Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 - 2018*.

Nugraha, R., Wiradendi WOLOR, C., & Yohana, C. (2022). *The Effect of Work from Home, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance*. *24*, 50. https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1(95)-103-112

Nurhidayati, M., & Dini, Y. I. F. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *6*(2), 79–87. https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272

Nuriskia, C. S., & Nugroho, A. A. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja. *Jurnal IUSM Law*, *5*(2), 678–692.

Prasetya, A., & Hidayat, D. (2020). *Pengalaman Pekerja Informal di Tengah Pandemi Covid-19 di Kota Bandung*. *2*.

Pujianti, D., Emilisa, N., & Romadhania, N. (2023). Pengaruh Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Work Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 14 No. 1 Tahun 2025

Pemoderasi Pada Work Engagemnet Karyawan PT. Bank Central Asia TBK Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Maneksi*, *12*, 16–21.

Rahayu, R., & Hapsari, M. T. B. (2023). Work Life Balance Perempuan Yang Bekerja Pada Posisi Strategis Dalam Organisasi. *Psikologi Islam*, *10*(1).

Rakhmanto, W., & Rosnani, T. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *4*(1).

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.

Saputra, S., & Hadi, C. (2024). Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Serta Kesejahteraan Psikologis. *Syntax Idea*, *6*(6), 2898.

Satriansyah, H. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *7*(2).

Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, *21*(7). https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6

Sriyaningsih, S., Putu Martini, N. N., & Nursaid, N. (2022). Analysis of the Effect of Work From Home and the Use of Information Technology on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at the Lumajang Regional Forestry Service Branch and Jember Regional Forestry Service Branch). *International Journal of Management Science and Information Technology*, *2*(1), 45–55. https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.469

Subari, R. V. Y., & Sawitri, H. S. R. (2022). 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). *Asian Management and Business Review*, 176–192. https://doi.org/10.20885/ambr.vol2.iss2.art6

Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *18*(2). https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505

Surya, E. P. A., & Syahti, M. N. (2024). Perlunya Komunikasi Dalam Tim Kerja Remote Working: Telaah Dimensi. *Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, *01*(03), 428–432. https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/index

Suryani, I., Megawati, M., & Rahmani, S. (2021). Work from Home during Pandemic of Covid-19: Effects on Work Life Balance and Job Satisfaction. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, *4*(3). https://doi.org/10.24815/jaroe.v4i3.21523

Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, *6*(1), 138–152. https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026

Wahyuni, S., Tanuwijaya, J., Gayatri, A., Maulana, A., & Mirici, I. H. (2024). Pengaruh Work From Home Terhadap Job Satisfaction Yang Dimediasi Work Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Employee Performance Industri Perbankan Di Jakarta. *Jalan Kyai Tapa*, *23*(1).

Yamin, S. (2023). *SMARTPLS 3 SMARTPLS 4 AMOS & STATA Olah Data Statistik: [Mudah & Praktis]*. www.dewanggapublishing.com

Copyright 2025. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0license.