

WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE DALAM MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Marwah Dwipa¹⁾, Dahmiri²⁾*

¹⁾Supervisor PT. Bibit Tumbuh Bersama

²⁾Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*Email Correspondence : dahmiri@unja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi work from home dan work life balance dalam mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pegawai startup Bibit. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang dianalisa diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 65 responden, kemudian akan diolah menggunakan software partial least square (PLS). Terdapat empat tahapan Analisa yang dilakukan, yaitu outer model, inner model dan pengujian hipotesis. Berdasarkan Analisa yang dilakukan ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara work from home terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,049, work life balance terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,000, work from home terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,007, work life balance terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,032, dan signifikan juga ditemukan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa startup Bibit dapat melakukan pemahaman terkait work from home dan work life balance untuk keseimbangan waktu dalam mobilitas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Kata Kunci: Work from Home, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to identify work from home and work life balance in influencing job satisfaction to improve employee performance at the Bibit startup. The type of research used is quantitative research. The data analyzed was obtained through a questionnaire given to 65 respondents, then it will be using software partial least square (PLS). there are four stages of analysis carried out, namely outer model, inner model and hypothesis testing. Based on the analysis conducted, it was found that there is a positive and significant relationship between work from home on job satisfaction with a significant value of 0,049, work life balance on job satisfaction with a significant value of 0,000, work from home on employee performance with a significant value of 0,007, work life balance on performance employees with a significant value of 0,032, and significant is also found in job satisfaction on employee performance with a significant value of 0,000. The results of this study indicate that the Bibit startup can carry out an understanding regarding work from home and work life balance for balancing time in mobility, so as to increase job satisfaction and employee performance.

Keywords: Work from Home, Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan sangat bergantung pada karyawan untuk mengoptimalkan produktivitas yang berdampak pada efisiensi perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena karyawan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Ditengah persaingan bisnis yang ketat

dan upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dihadapkan dengan tantangan lain yaitu munculnya kasus infeksi virus *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Penyebaran COVID-19 memaksa perusahaan untuk mengambil kebijakan penerapan *physical distancing* atau menjaga jarak secara fisik dan membatasi kegiatan operasional perusahaan sehingga mewajibkan karyawannya bekerja secara *Work from Home* (WFH) atau bekerja dari rumah.

Konsep WFH pada dasarnya sudah tercetus ketika revolusi industri 4.0 dimulai dimana mesin dan teknologi canggih dengan konsep otomatisasi sudah diandalkan dalam proses produksi barang serta segala kebutuhan dapat dipenuhi melalui digitalisasi. Konsep WFH disebut juga dengan istilah *remote working* atau *telework* dimana karyawan tidak harus datang ke kantor secara *face-to-face* dengan karyawan yang lain. Perlu ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan WFH bukan berarti tidak masuk kantor melainkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dimana saja dengan menggunakan teknologi dan informasi. Dengan adanya penerapan WFH, karyawan diminta tetap memberikan pelayanan terbaik dan menjaga produktivitas dengan memberikan fleksibilitas lokasi bekerja selama adanya wabah pandemi COVID-19 (Budiyanto, 2020).

Perubahan aktivitas yang berdampak dari adanya penerapan WFH membuat batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi samar. Waktu bekerja tidak lagi dibatasi dengan istilah jam kerja, sehingga urusan pekerjaan dapat muncul kapan saja dan dimanapun berada. Padahal keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau yang sering disebut dengan *Work Life Balance* (WLB) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki WLB akan mengalami demotivasi dalam bekerja, kehidupan sosialnya menjadi berantakan bahkan berdampak pada kesehatan mentalnya (Nurmillah, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Bagi karyawan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan lebih termotivasi dan menyalurkan seluruh kemampuannya untuk pekerjaannya sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja menjadi tinggi. Amalia et al. (2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan perusahaan harus memastikan dan memperhatikan bahwa kepuasan karyawan harus terimplementasi dengan baik karena kepuasan kerja dan kinerja karyawan saling berkorelasi.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyaknya perusahaan yang menerapkan model bekerja secara *hybrid working* yakni campuran WFH dan WFO. Salah satu perusahaan yang menerapkan kebijakan *hybrid working* sampai dengan kuartal IV 2022 adalah perusahaan *Stratup* yang bernama PT Bibit Tumbuh Bersama. PT Bibit Tumbuh Bersama adalah perusahaan finansial teknologi yang didirikan pada tanggal 23 November 2016. Dalam menunjang investasi reksadana hingga Surat Berharga Negara (SBN), PT Bibit Tumbuh Bersama meluncurkan aplikasi investasi pada Januari 2019 yang bernama Bibit. Bibit telah mendapatkan izin Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai Agen Penjual Efek Reksa Dana (APERD) No. KEP-14/PM.21/2017. Bibit merupakan salah satu aplikasi reksa dana yang menggunakan teknologi *Robo Advisor*, yang dapat membantu pemula

untuk memilih reksa dana berkualitas yang cocok secara otomatis berdasarkan umur, penghasilan, dan toleransi terhadap risiko.

2. KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Menurut Savić (2020) WFH adalah ungkapan yang umum digunakan sejak awal COVID-19 yaitu sistem bekerja di luar kantor atau perusahaan tempat bekerja. Sebelum adanya COVID-19, WFH lebih dikenal dengan istilah *Telecommuting*, ada juga yang menyebutkan *Teleworking* dan/atau *Remote Work* yang artinya bekerja jarak jauh. Menurut Gądecki et al. (2018) istilah WFH merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan ketika bekerja menghadapi dua dunia, yaitu dunia pekerjaan yang bersifat umum dan kepentingan keluarga yang menjadi urusan pribadi.

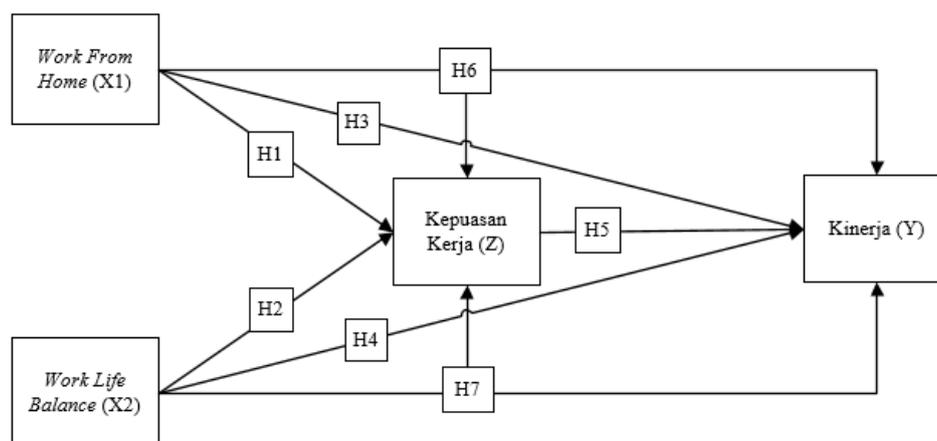
Work Life Balance (WLB) merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja (Sukur & Susanty, 2022).

Kepuasan kerja dianggap sebagai kesenangan mental, kesenangan fisik dan kesenangan lingkungan yang berasal dari tempat kerja dan dapat digambarkan sebagai reaksi afektif dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dijadikan indikator untuk mengevaluasi sikap dan kinerja karyawan. Meskipun saat ini tingkat perubahan organisasi dalam dunia kerja sangat tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan memiliki niat yang rendah untuk pindah ke organisasi atau perusahaan lain (Lin & Huang, 2020).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan selama periode tertentu yang bertujuan sebagai tolak ukur evaluasi dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Astuti & Prayogi, 2018).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, maka selanjutnya dibentuk kerangka konseptual secara teoritis yang akan digunakan sebagai acuan pemecahan masalah, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat obyektif dengan objek penelitian adalah *work from home*, *work life balance*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan subjek penelitian berupa karyawan perusahaan *Startup Bibit* yang merupakan bagian dari Divisi Operation. Kemudian, penelitian ini menggunakan 65 sampel, yang mana merupakan keseluruhan dari populasi penelitian dengan teknik pengambilan sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner serta menggunakan alat uji berupa *software smartPLS* versi 3.0.

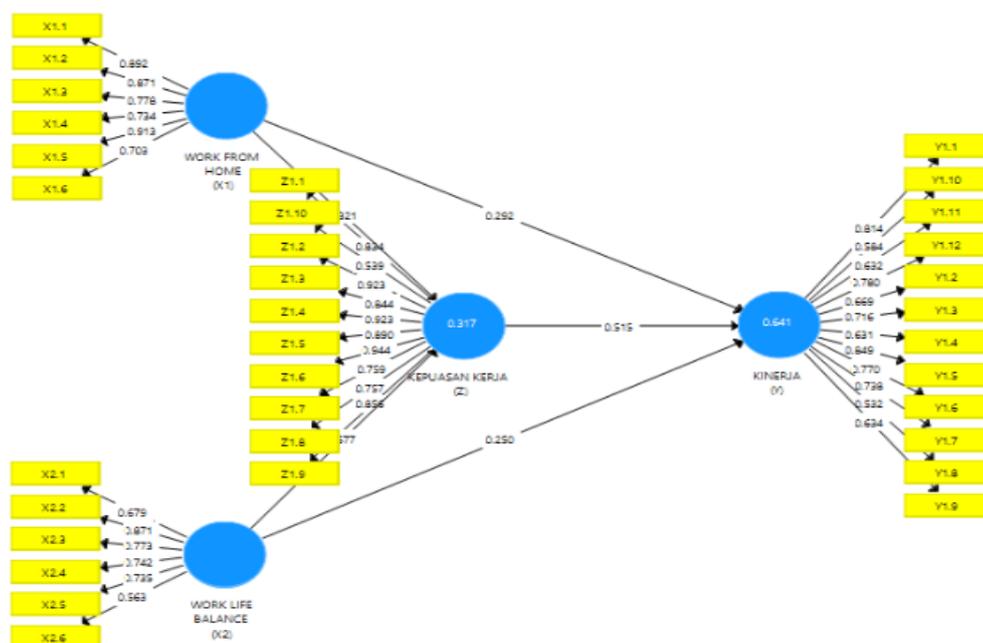
4. HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 65 responden, karakteristik responden yang terdiri dari usia responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status responden. Dari 65 responden ditemukan karyawan *Startup Bibit* berada pada kelompok usia antara 23-25 tahun sebanyak 40 orang atau 71,54%. Berjenis kelamin laki-laki 19 orang atau 29,23% dan berjenis kelamin perempuan 46 orang atau 70,77%. Dilihat berdasarkan Pendidikan terakhir yang di tempuh, strata 1 (S1) menduduki jumlah terbesar mencapai 60 responden atau 92,31%. Karakteristik terakhir adalah masa kerja Sebagian besar responden adalah 1-2 tahun dengan jumlah 50 orang atau 76,92%.

Uji *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen merupakan salah satu dari pengujian yang dilakukan didalam outer model. Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai indikator berdasarkan korelasi dari setiap skor per item yang dilakukan dengan melihat nilai dari loading factor. Indikator dengan loading factor yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya, sebaliknya jika indikator dengan nilai loading factor yang rendah maka memiliki kontribusi yang rendah dalam menjelaskannya, untuk memenuhi kriteria dari loading faktor maka indikator harus memiliki nilai yang $>0,70$ nilai yang diperoleh dari pengujian loading faktor dapat dilihat melalui gambar 5.2 sebagai berikut :



Gambar 2 Outer Model (Hasil Uji *Convergent Validity*)

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70. Hal ini berarti indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dari *factor loading* sehingga data tersebut akan digunakan sebagai data primer yang akan diolah untuk langkah berikutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE) dengan kriteria penilaian variabel laten harus memiliki nilai AVE diatas 0.50 yang akan dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai Average variance extracted (AVE) Pada Setiap Konstruk (Variabel Penelitian)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.697
Kinerja Karyawan (Y)	0.593
<i>Work From Home</i> (X1)	0.671
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.538

Penilaian *average variance extracted* (AVE) harus memiliki nilai diatas 0,5, apabila tidak memenuhi kriteria ini maka variabel tersebut haruslah dieliminasi atau tidak bisa melanjutkan ketahapan berikutnya. Berdasarkan tabel 1, dilihat semua variabel memiliki nilai diatas 0,5, yaitu *work from home*, *work life balance*, kepuasan kerja, kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,5. Maka semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *average variance extracted* (AVE).

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Mengukur keakuratan dan ketepatan atau reliabilitas dari suatu konsep dalam penelitian yang dilakukan cara yang bisa dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Composite Realibility* dan *Cronbach Alpha*. *Composite Realibility* merupakan suatu pengujian reliabilitas terhadap nilai *Composite Realibility* dari indikator yang mengukur variabel. Adapun kriteria penilaian dari *Composite Realibility* dimana nilai yang diperoleh harus lebih tinggi dari 0,70 maka data dapat dianggap telah reliabel. Berikut hasil dari penilaian *Composite Realibility*.

Tabel 2. Hasil Uji Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0.958
Kinerja (Y)	0.920
<i>Work from home</i> (X1)	0.924
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.873

Dari hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa semua variabel reliabel karena memenuhi kriteria dari Penilaian *Composite Realibility* yaitu memiliki nilai diatas 0,7. Dimana variable *Work from home*, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai diatas 0,7 artinya reliabel dan valid. Sehingga semua penilaian telah memenuhi estimasi dalam penilaian outer model.

Untuk memperkuat nilai reliabilitas maka perlu dilakukan pengujian dari *Cronbach Alpha*, agar konstruk dapat dikatakan memiliki *reliable* yang kuat *Cronbach Alpha* harus memiliki nilai > 0,7, berikut penilaian *Cronbach Alpha*:

Tabel 3. Hasil Uji Nilai Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach Alpha</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.949
Kinerja (Y)	0.905
<i>Work from home</i> (X1)	0.907
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.846

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach Alpha* memperoleh nilai dari setiap konstruk lebih tinggi dari 0,7 maka setiap variabel sudah memiliki nilai reliabilitas yang kuat.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) dilakukan dalam *partial least square* yang menghasilkan nilai pengaruh dari variabel yang mempengaruhi variabel laten. Penilaian untuk melakukan analisis dari model struktural yaitu dengan melihat nilai *R-Square*. Penilaian *R-Square* adalah ukuran proporsi nilai dari variabel dipengaruhi yang mampu dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. *R-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai dari variabel dependen hal ini menunjukkan bahwa semakin besar juga pengaruhnya. Untuk melihat hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari metode *partial least square* dalam tabel 4

Tabel 4. Penilaian R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.317	0.295
Kinerja Karyawan (Y)	0.641	0.623

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai *adjusted R-Square* dari kepuasan kerja sebesar 0,295 artinya kemampuan variabel *work from home* dan *work life balance* mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 29,5% sedangkan sisanya 70,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Sedangkan nilai *adjusted R-Square* dari kinerja sebesar 0,623 artinya kemampuan variabel *work from home* dan *work life balance* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Analisis pengaruh langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dengan cara melihat nilai T-Statistik pada hasil pengujian *Dirrect effect* untuk mengetahui pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi sebagai berikut ini :

Tabel 5. Penilaian Direct effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.515	0.518	0.099	5.216	0.000

Work From Home (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.321	-0.327	0.163	1.970	0.049
Work From Home (X1) -> Kinerja (Y)	0.292	0.284	0.107	2.720	0.007
Work Life Balance (X2)-> Kepuasan Kerja (Z)	0.677	0.687	0.104	6.526	0.000
Work Life Balance (X2)-> Kinerja (Y)	0.250	0.256	0.116	2.150	0.032

Hasil penilaian *direct effect* untuk melihat hasil pengujian hipotesis dengan t-statistik dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Work from Home* terhadap Kepuasan Kerja
Work from home terhadap kepuasan kerja memiliki nilai T-Statistik 1,970 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,049, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja
Work life balance terhadap kepuasan kerja memiliki nilai T-Statistik 6,526 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan
Work from home terhadap kinerja memiliki nilai T-Statistik 2,720 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,007, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
Work life balance terhadap kinerja memiliki nilai T-Statistik 2,150 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,032, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai T-Statistik 5,216 lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya dengan melihat nilai P valuenya sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Hasil ini menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak langsung untuk menilai hipotesis yang memediasi antar variabel yang dilakukan dengan penilaian *indirect effect* seperti yang terlihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Penilaian *Indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Work from Home (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.165	-0.176	0.105	1.568	0.117
Work Life Balance (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.349	0.357	0.092	3.804	0.000

Pengaruh *Work from home* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 1,568 yang lebih kecil dari statistik $t < 1,96$. Selanjutnya jika dilihat dari nilai P Values memperoleh nilai sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05, dari hasil tersebut maka dapat menjelaskan bahwa *work from home* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara *work from home* terhadap kinerja karyawan.

Dan Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 3,804 yang lebih besar dari statistik $t > 1,96$. Selanjutnya jika dilihat dari nilai P Values memperoleh nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut maka dapat menjelaskan bahwa *work life balance* melalui kepuasan kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN & SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *work from home* termasuk kategori tinggi, *work life balance* termasuk kategori tinggi, kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.
2. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya *work from home* mampu meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan *startup* Bibit.
3. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya *work life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan *startup* Bibit.
4. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *work from home* mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
5. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *work life balance* mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
7. *Work from home* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel perantara antara *work from home* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.
8. *Work life balance* melalui kepuasan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel perantara antara *work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan *startup* Bibit.

Saran

Untuk perusahaan yang bersangkutan melakukan penilaian kinerja karyawan secara objektif, menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja ataupun dengan atasan, dengan begitu dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Untuk kedepannya agar keseimbangan waktu dalam mobilitas kerja dapat dilakukan lebih baik lagi adalah dengan cara memberikan pemahaman atau penyuluhan tentang pentingnya menjalani kegiatan *work from home* dan *work life balance* dengan adanya pola kerja fleksibelitas mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amalia, P. T., Munizu, M., & Umar, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 5(1), 104–119.
- Andriyana, A. S., & Supriansyah. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1–11.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502.
- Aziz, A., Nurcholis, A., & Setyowati, E. (2022). *Work from home*. IAIN Tulungagung Press.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–122.
- Budiyanto, D. M. (2020). *Work From Home Sebuah Paradigma Baru Budaya Kerja*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-singkawang/baca-artikel/13135/Work-From-Home-Sebuah-Paradigma-Baru-Budaya-Kerja.html>
- Chairunnisah, R. (2021). *Teori Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 2047–2258.
- Fatihudin, D. (2020). *Metodologi Penelitian: Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Edisi Revi).
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77.
- Hardani, Auliya, N. H., & Andriani, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(1), 18–24.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja: Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.

- Johari, J., Tan, F. Y., & Zukarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, worklife balance and job performance teachers. *International Journal of Educational Management*, 7(1), 107–120.
- Kurniasari, N., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2021). Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri). *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 64–73.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697.
- Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Manihuruk, F. E. (2022). *Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi*. Universitas Jjambi.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- Mohelska, H., Sokolova, M., Cierniak-Emerych, A., & Dziuba, S. T. (2020). Employment in high-technology industries in the european union and job satisfaction - case study Czech Republic and Poland. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 33(1), 639–651.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
- Nathaya, A. D., Hidayat, N., & Dalimunthe, S. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence With Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 21–35.
- Nathwani, D. (2021). Job Satisfaction and Employee Performance : an. *Journal of Applied Management- Jidnyasa*, 13(1), 11–24.
- Niebuhr, F., Borle, P., Borner-Zobel, Franziska, & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *Internastional Jurnal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1–14.
- P, S., & Shaid, M. (2020). Work From Home during COVID 19: Employees Perception and Experiences. Global journal for research analysis. *Global Journal for Research Analysis*, 9(5), 72–74.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

- Patanjali, S., & Bhatta, N. M. K. (2022). Work from Home During the Pandemic: The Impact of Organizational Factors on the Productivity of Employees in the IT Industry. *Vision, 0(0)*, 1–13.
- Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). the Effect of Work From Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 19(3)*, 507–521.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL, 20(1)*, 98–106.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN: Panduan bagi Peneliti Pemula*.
- Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. *Grey Journal, 16(2)*, 101–104.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Singh, M. K., & Kumar, V. (2020). Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research Among Information Technology (IT) Professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, 12(5)*, 3176-3184SI.
- Soegihartono, S. (2019). Effect of Leadership and Job Satisfaction on Performance With Commitment Mediation (in Pt Alam Kayu Sakti Semarang). *Solusi, 17(3)*, 101–130.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management, 9(3)*, 1064–1610.
- Tanjung, R. (2021). *www.penerbitwidina.com*. Widina Bhakti Persada.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 1(1)*, 222–247.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews, 7(9)*, 1103–1108.