

## Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19

*The Effect of Working From Home, Work Life Balance, and Work Stress on Job Satisfaction in Automotive Spare Part Manufacturing Companies in Bekasi Regency During the Covid-19 Pandemic*

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Email: Slametwidiyanto30@gmail.com

### Abstract

The COVID-19 pandemic, starting in the early 2020s, is changing people's lives and the way they work, and affecting industries and organizations around the world. Many companies or organizations are starting to think about ways to provide security and smoothness to the company's or organization's business in the COVID-19 pandemic situation so that employees are able to carry out their obligations by doing work from home. This study aims to fill the gap by investigating some of the potential predictors of job satisfaction while employees work from home from the impact of the COVID-19 pandemic such as work-life balance and work stress. A quantitative approach is used on 135 employees who work from home in an automotive spare part manufacturing company. The collected data were analyzed using SEM tools. The results revealed that working from home, work-life balance and work stress had a significant effect on job satisfaction. Working from home as a new step in working can sustain job satisfaction as the current working atmosphere for workers. Responding to the situation during the COVID-19 pandemic, working from home can be a positive sign that needs attention for companies or organizations. The results of the study show that there is a strong relationship between working from home and work life balance and work stress which increases job satisfaction, while work life balance is not positively related to job satisfaction when working from home and working from home during a pandemic can reduce work stress and increase job satisfaction.

**Keywords:** Work From Home, Work Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction

### Abstrak

Pandemi COVID-19, dimulai sejak awal 2020-an, mengubah kehidupan dan cara kerja orang, dan memengaruhi industri dan organisasi di seluruh dunia. Banyak perusahaan atau organisasi mulai memikirkan cara agar dapat memberikan keamanan dan kelancaran pada bisnis perusahaan atau organisasi dalam situasi pandemi COVID-19 agar karyawan mampu melaksanakan kewajibannya dengan melakukan pekerjaan dari rumah. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dengan menyelidiki dari beberapa prediktor potensial dari kepuasan kerja selama karyawan melakukan pekerjaan dari rumah dari dampak pandemi COVID-19 seperti keseimbangan kehidupan kerja dan juga stress kerja. Digunakan pendekatan kuantitatif pada 135 karyawan yang bekerja dari rumah di perusahaan *manufacturing spare part otomotif*. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat SEM. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Bekerja dari rumah sebagai langkah baru dalam bekerja dapat menopang kepuasan kerja sebagai suasana kerja saat ini bagi pekerja. Menyikapi situasi selama pandemi COVID-19, maka bekerja dari rumah bisa menjadi pertanda positif yang

**Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19**

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>

---

perlu mendapat perhatian bagi perusahaan atau organisasi. Hasil studi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara bekerja dari rumah dengan keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja yang membuat kepuasan kerja meningkat, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja tidak berhubungan positif dengan kepuasan kerja saat bekerja dari rumah dan bekerja dari rumah saat pandemi mampu menurunkan stress kerja dan meningkatkan kepuasan kerja

---

**Kata kunci:** *Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*

---

## **PENDAHULUAN**

Dampak wabah virus corona (COVID-19) yang melanda di awal tahun 2020 menciptakan guncangan ekonomi dan sosial, terutama di dunia organisasi memungkinkan akan mengubah cara orang hidup dan bekerja serta bagaimana industri dan organisasi beroperasi. Salah satu perubahan yang paling jelas seperti akibat dari pandemi covid-19 adalah kebijakan bekerja dari rumah (Kramer, 2020). Pemerintah dengan kebijakan yang tegas melakukan pembatasan mobilitas, sehingga kegiatan bekerja dari rumah menjadi satu-satunya alternatif bagi perusahaan untuk menjalankan operasionalnya (Yahya, 2021). Banyak hambatan kerja yang dikeluhkan para karyawan yang menjalani pekerjaan dari rumah, diantaranya keterbatasan alat kerja, sulitnya koordinasi, gangguan sosial sehingga sulit fokus dalam bekerja (distraksi), miskomunikasi dan sebagainya. Kebijakan yang berubah pada masa pandemi berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Adha, 2021). Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi penyelesaian tugas sebab rasa tidak nyaman dan perasaan tidak mampu mengembangkan potensi menimbulkan masalah pada kurangnya konsentrasi dalam bekerja (Azdanal, Zamzam and Rostiati, 2021). Seberapa positif atau negatif perasaan karyawan pada pekerjaan merupakan definisi kepuasan kerja (Poniasih and Dewi, 2015).

Adanya kebijakan bekerja dari rumah menimbulkan kebiasaan baru dalam bekerja yang memicu bertambahnya stres kerja, hal ini disebabkan sulitnya bertukar pikiran, berdiskusi memecahkan masalah, jenuh, tekanan target kerja, masalah pribadi, pekerjaan yang mengganggu, eksternalitas lingkungan, dan kurang mampu berkonsentrasi (Sormin, Tobing and Marpaung, 2021). Stres kerja ditimbulkan adanya refleksi diri dari rasa tegang, tertekan, terancam atau takut yang berpengaruh pada cara bekerja seseorang, karena proses berpikir seseorang yang berubah karena tekanan emosi (Adha, 2021). Temuan penelitian Ariana & Riana (2016) dan Potale & Uhing (2015) Stres yang dialami karyawan berdampak tidak baik bagi kepuasan kerja. Semakin tingginya stress kerja yang dirasakan seorang karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerjanya.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, diantaranya *balancing* waktu, peran, dan kepuasan di tempat kerja dengan peran sebagai individu, keluarga, dan anggota

masyarakat di luar tempat kerja (Azdanal, Zamzam and Rostiati, 2021). Lebih lanjut hasil riset Azdanal *et al.*, (2021) menunjukkan selama pandemi, karyawan merasakan ada ketidakseimbangan antara jam kerja dan kehidupannya. Karyawan merasa kekurangan waktu dalam menjalani kehidupan sosial, bersosialisasi, berorganisasi setelah jam kerja, bersosialisasi dan silaturahmi ke tetangga. Dampaknya adalah muncul ketidakpuasan dalam bekerja yang ditandai dengan penghindaran dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian Megaster *et al.*, (2021) Di masa pandemi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja.

Pada masa pandemi berkaitan erat dengan motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan (Setianingrum *et al.*, 2021). Pendapat Muslih (2020) Menyatakan motivasi sebagai dorongan baik internal maupun eksternal untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuannya, motivasi dapat berbentuk semangat atau gairah hidup yang membuat seseorang lebih giat dalam bekerja demi organisasinya. Pada masa pandemi, motivasi karyawan sangat penting agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang ekstrim.

Selama masa pandemi, stres kerja berdampak negatif dan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin banyak stres yang anda miliki, semakin tidak puas anda dengan pekerjaan anda (Poniasih and Dewi, 2015; Ariana and Riana, 2016; Tuadingo, 2021). Selanjutnya hasil penelitian Azdanal *et al.*, (2021); Megaster *et al.* (2021); Aliya & Saragih, (2020) Di masa pandemi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, ini meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan mempengaruhi kepuasan karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, diantaranya *balancing* waktu, peran, dan kepuasan di tempat kerja dengan peran sebagai individu, keluarga, dan anggota masyarakat di luar tempat kerja (Azdanal, Zamzam and Rostiati, 2021). Lebih lanjut hasil riset Azdanal *et al.*, (2021) menunjukkan selama pandemi, karyawan merasakan ada ketidakseimbangan antara jam kerja dan kehidupannya. Karyawan merasa kekurangan waktu dalam menjalani kehidupan sosial, bersosialisasi, berorganisasi setelah jam kerja, bersosialisasi dan silaturahmi ke tetangga. Dampaknya adalah muncul ketidakpuasan dalam bekerja yang ditandai dengan penghindaran dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian Megaster *et al.*, (2021) Di masa pandemi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak positif dan penting terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri *manufacturing spare part* otomotif yang dilakukan di area pekerjaan yang menggunakan digitalisasi untuk melakukan pekerjaannya belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar

belakang dan tinjauan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama bekerja dari rumah dengan aspek pekerjaan yang menggunakan digitalisasi untuk melakukan pekerjaannya di industri *manufacturing spare part* otomotif di Kabupaten Bekasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Bekerja dari Rumah

Bekerja dari rumah pertama diusulkan sebagai bekerja jarak jauh (*teleworking*) yaitu cara baru yang dilakukan untuk menggantikan pekerjaan dari lokasi yang berbeda dengan bantuan dari teknologi (van Meel, 2011). Pengaturan kerja yang fleksibel memberikan fleksibilitas di tempat kerja, jam kerja, dan kontinuitas kerja (ten Brummelhuis *et al.*, 2012). Pengaturan kerja dari rumah tidak hanya ditentukan kapan karyawan harus bekerja, Jam kerja karyawan akan terpengaruh dengan waktu fleksibilitas dan jadwal waktu pribadi mereka. Peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, peningkatan manajemen pekerjaan dan konflik peran keluarga berkaitan dengan bekerja dari rumah atau bekerja yang fleksibel (Rudolph and Baltus, 2017; MacHe, Servaty and Harth, 2020). Bekerja dari rumah bukan hanya perubahan fisik, tetapi juga perubahan lingkungan fisik pekerja, peralatan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan sifat interaksi dengan karyawan lain (Sardeshmukh, Sharma and Golden, 2012). Bekerja dari rumah berpengaruh mengubah sifat pekerjaan dan keterlibatan manusia di dalam proses bekerja (Boell *et al.*, 2013). Wajib bekerja dari rumah saat penguncian adalah opsi spesial yang fleksibel dalam bentuk, tetapi tidak dalam semangat, karena kehilangan elemen pilihan dan mungkin tidak memberikan manfaat (Hyatt and Coslor, 2018).

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada serangkaian inisiatif dan program organisasi formal yang dirancang untuk membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan (McCarthy, Darcy and Grady, 2010; Lee and Hong, 2011). Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan secara luas dilihat sebagai kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan komitmen lainnya (Garg and Rani, 2014). Para peneliti setuju bahwa kebijakan dan prosedur keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam mencapai keterlibatan karyawan dan mengurangi niat untuk berpindah (Gragano, Simbula and Miglioretti, 2020). Sebuah konsep serbaguna yang sering ditemukan dalam keseimbangan antara komitmen pekerjaan dan kehidupan (Gopinathan and Raman, 2015). Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana individu pada saat yang sama menyeimbangkan temporal, emosional,

dan tuntutan perilaku untuk pekerjaan yang dibayar dan tanggung jawab terhadap keluarga (Edralin, 2012). Keseimbangan kehidupan kerja sebagai sejauh mana memenuhi tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga, sebagai kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan majikan dan harapan anggota keluarganya sehingga semua bisa tetap bahagia (Iddagoda and Opatha, 2020). Seseorang perlu menemukan kecocokan antara kehidupan pribadi dengan profesional mereka (White *et al.*, 2019).

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah fenomena yang dihadapi oleh satu karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda dengan cara mereka. Ketidakesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi menyebabkan terjadinya stress kerja. Adanya interaksi di tempat kerja antara orang-orang dengan pekerjaannya, dimana ditandai dengan perubahan yang terjadi pada sikap seseorang untuk memaksakan dirinya untuk menyimpang dari fungsi wajar mereka maka akan menimbulkan seseorang menjadi stress dalam pekerjaannya (Coetzee and Villiers, 2010). Stresor tempat kerja adalah kondisi yang dapat membawa pengalaman pada seseorang sebagai situasi stres. Individual karakteristik, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidupnya, demografi sosial, dan variabel lain dari pekerjaan merupakan beberapa faktor yang berpengaruh dari sikap respon seseorang terhadap perilaku menghadapi stress kerja yang digunakan dari tingkat pengalaman stres seseorang. Konseptualisasi terakhir melihat stres lebih sebagai proses dimana peristiwa lingkungan membangkitkan serangkaian respon kognitif dan fisiologis yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan. Peristiwa lingkungan yang memicu proses ini sering disebut sebagai stresor, dan reaksi pribadi sering disebut sebagai ketegangan (Fila, 2014). Keluhan pekerjaan berkepanjangan menyebabkan kecemasan dan insomnia pada karyawan, yang dapat menyebabkan gangguan stres (Daunt and Harris, 2012).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap positif individu yang tercermin dalam persepsi karyawan terhadap pekerjaan atau iklim kerja (Mincu, 2015). Hubungan karyawan-organisasi, hubungan karyawan-kepemimpinan, dan hubungan karyawan-karyawan merupakan tiga hubungan utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Tang, Siu and Cheung, 2014). Peneliti lain menyatakan stres kerja, gejala perilaku dan emosional kelelahan, dan usia memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Rozman, Grinkevich and Tominc, 2019). Karakteristik demografi seperti usia dan jenis kelamin sering berhubungan dengan kepuasan kerja (Al-Haroon and Al-Qahtani, 2020). Sering disebut sebagai retensi karyawan dan pendorong produktivitas karyawan, kepuasan karyawan merupakan prasyarat

**Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19**

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>

---

untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan penerimaan layanan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, dan hubungan sosial dengan kelompok kerja di mana individu berhasil atau gagal dalam bekerja. Perilaku yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dianggap paling mungkin terjadi ketika karyawan termotivasi, loyal kepada organisasi, dan pekerjaan memberi mereka tingkat kepuasan yang tinggi (Paais and Pattiruhu, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah peluang karir, dampak kerja, kerja tim, dan tantangan kerja (Riyadi, 2020). Pemimpin juga mempengaruhi sifat pekerjaan, adil upah, kompleksitas, dan kebermaknaan tugas pekerjaan, serta hubungan rekan kerja dan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lumley *et al.*, 2011)

## **METODE**

Digunakan metode survey pada penelitian ini sebagai pengumpulan datanya. Dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan *google form* dengan skala likert digunakan sebagai pengukuran yaitu 1 - 6 (1 = sangat tidak setuju sekali dan 6 = sangat setuju sekali). Pengukuran variable bekerja dari rumah diadaptasi dari (Neufeld and Fang, 2005) menggunakan 9 item yang terdiri dari lima subskala telecommuting indikator (produktivitas, faktor sikap, faktor sosial, dan faktor situasional berdasarkan sumber daya dan gangguan). Keseimbangan kehidupan kerja diadaptasi dari skala penilaian yang terdiri dari: dari 3 faktor yaitu, gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, dan peningkatan pekerjaan/kehidupan pribadi yang diadaptasi dari Fisher *et al.*, (2009) yang terdiri dari 9 item. Kuesioner stres kerja yang dikembangkan oleh (Lait and Wallace, 2002) terdiri dari 6 item. Kuesioner kepuasan kerjayang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan 10 item (rekan kerja, pendapatan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan).

Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan *manufacturing spare part* otomotif di kabupaten Bekasi. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling di perusahaan *spre part* otomotif dengan kriteria sampel adalah mereka yang bekerja dari rumah dengan menggunakan bantuan software untuk melakukan pekerjaannya dan sudah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan perusahaan *manufacturing spare part* otomotif. Hal ini juga ditentukan dengan asumsi waktu minimal 1 tahun dinilai cukup untuk melihat aspek kapasitas daya serap dan inovasi tentang perkembangan teknologi di perusahaan. Perusahaan *manufacturing spare part* otomotif dipilih sebagai obyek penelitian mengingat banyaknya perusahaan *manufactur spare part* otomotif di kabupaten Bekasi. Selain itu juga merupakan kawasan industri terbesar di Indonesia.

Metode pengumpulan data dimulai dengan membagikan survey pertama (*pre-*

tes) kepada 30 responden. Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dan analisis data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23 dan Lisrel 8.8. Penelitian ini diawali dengan penyebaran kuisisioner (*pre test*) pada 30 responden. Berdasarkan hasil olahan data hasil *pre test*, peneliti melakukan analisis faktor untuk uji validitas dan reabilitas dengan SPSS 23. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA). Hasil nilai KMO (0,852 hingga 0,911) dan MSA (0,814 hingga 0,949) lebih besar dari 0,5, yang berarti analisis faktor sudah tepat. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dimana hasilnya (0,907 hingga 0,933), karena mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2014). *Pre test* penelitian ini terdiri 29 pertanyaan dengan definisi operasional variable pada Lampiran 2, variabel bekerja dari rumah dari 9 pertanyaan sedangkan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid, kemudian variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan 9 pertanyaan dan 8 diantaranya dinyatakan valid, dan pertanyaan pada variabel stress kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid semua. Maka yang dinyatakan valid untuk dijadikan kuisisioner pada penelitian ini adalah 27 pertanyaan. Hasil analisa *Pre Test* terdapat pada Lampiran 4. Karena menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dimana penentuan jumlah sampel penelitian adalah minimal 5 kali jumlah pertanyaan (Hair *et al.*, 2014). Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 165 orang dengan mempertimbangkan cadangan apabila ada ketidaksesuaian pengisian kuisisioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden hasil dari pengujian diperoleh bahwa terdiri dari 40,7% laki-laki dan 59,3% perempuan, 68,9% responden paling banyak merupakan pada rentang usia 18-25, ini berbeda dengan pengujian sebelumnya oleh Rather *et al.* (2018) bahwa 26,7% usia 25-35 tahun, 4,4% usia 35-45 tahun paling sedikit. Responden penelitian ini ialah yang populasikaryawan yang bekerja dari rumah yang didapat bahwa 41,5% bekerja dari rumah selama 1-6 bulan, 38,5% selama 1 tahun, 20% lebih dari 1 tahun. Data demografi responden terdapat pada Lampiran 4.

Menurut rekomendasi dari Hair *et al.* (2014) pengukuran validitas konstruk dapat diterima dan dinyatakan valid, karena sebagian besar indikator pada tiap variabel memiliki memiliki *loading factor* lebih dari 0,50. Tidak terdapat indikator yang memiliki *loading faktor* dibawah 0,50. Dari hasil perhitungan *construct reliability* (CR) dan *variable extracted* (VE) dapat dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan dimana sesuai dengan Hair *et al.* (2014), bahwa nilai *construct reliability* harus memenuhi syarat reliabilitas dengan CR diatas 0,60 dan nilai VE diatas 0,50 yaitu bekerja dari rumah (CR=0,93; VE=0,59), *keseimbangan kehidupan* (CR=0,92; VE=0,81), *stress kerja* (CR=0,92; VE=0,78), *kepuasan kerja*(CR=0,88; VE=0,69. Tentang uji validitas dan reliabilitas secara lengkap pada

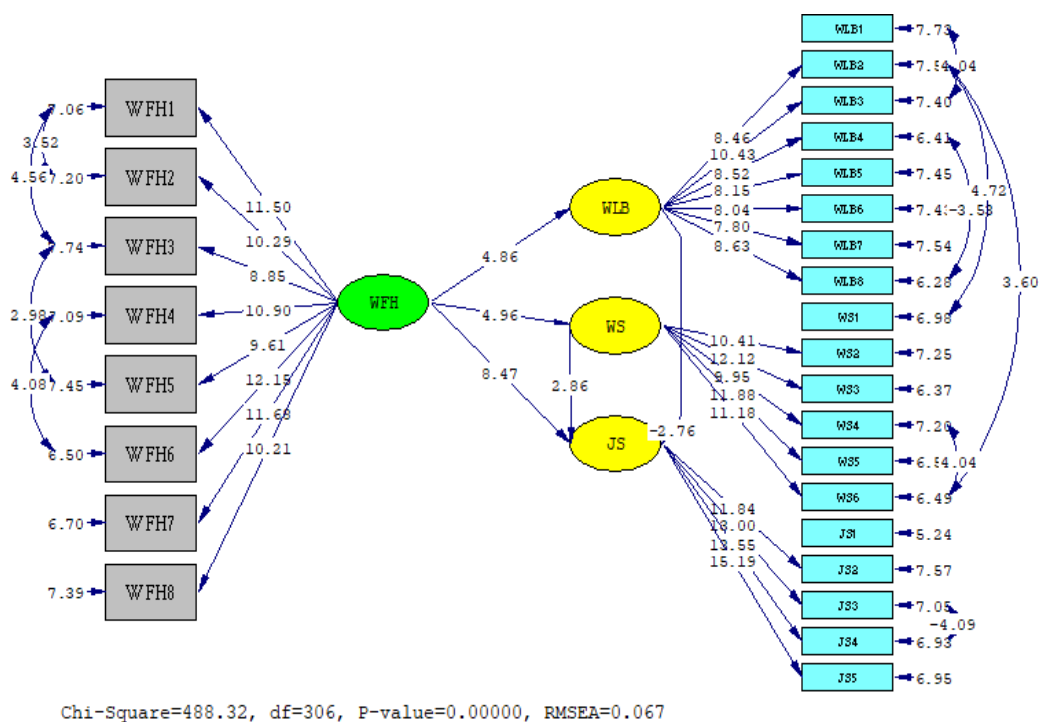
**Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19**

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>

Lampiran 6.

Berdasarkan analisis uji kesesuaian, sebagian besar menunjukkan kecocokan yang baik diantaranya  $X^2/df = 1,595$ ; degree of freedom = 306; Chi Square = 604,56; RMSEA = 0,067; ECVI = 4,72; AIC = 632,32; CAIC = 913,50; NFI = 0,94; Critical N =82,23 dan GFI = 0,79 Dengan demikian ada kecocokan keseluruhan model (*Goodness of Fit*) meskipun beberapa pada tingkat *marginal fit*, data selengkapnya bisa dilihat pada Lampiran 8 dan hasilnya sebagaimana yang digambarkan dalam PATH diagram pada Gambar 2. dan dapat disajikan model pengujian hipotesis seperti Tabel 1.



Sumber: Data olahan Lisrel 2022 Gambar 2. Hasil Path Diagram T-Value

Table 1. Uji Hipotesis Model

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Analisis Hipotesis
H1	Bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	8,47	Diterima
H2	Bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja	4,86	Diterima



H3	Bekerja dari rumah berpengaruh positif terhadap stres kerja	4,96	Diterima
H4	Keseimbangan kehidupan kerjaberpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	-2,76	Ditolak
H5	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	2,86	Ditolak

Sumber: Data olahan Lisrel 2022

Dari hasil uji hipotesis diatas, terdapat hipotesis yang ditolak dari standar nilai T-value yaitu pada hipotesis 4 dengan nilai **-2,76**, dan juga hipotesis 5 dengan nilai **2,86**.ditolak.

#### Uji Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yang memberikan pengaruh tidak langsung yang memediasi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel stres kerja. Untuk hasil perhitungan menggunakan teknik sobel test dijelaskan secara rinci pada table dibawah ini.

Table 2. Hasil kausal antar variabel

No	Alur Path	Koefisiaen Satandarisasi	Standart Error	t-value	t-tabel
1	Wfh-> wlb	0,48	0,18	4,86	1,96
2	Wfh->ws	0,46	0,14	4,96	1,96
3	Wfh->js	0,79	0,058	8,47	1,96
4	Wlb->js	-0,20	0,070	-2,76	1,96
5	Ws->js	0,20	0,093	2,86	1,96

Sumber: Hasil olah data lisrel 2022

Maka hasil perhitungan diatas ditemukan bahwa, hubungan keseimbangan kehidupan kerja tidak mempengaruhi bekerja dari rumah terhadap kepuasan kerja karena nilai T statistik yang diperoleh  $0,74 < 1,96$ . Selanjutnya stres kerja tidak mempengaruhi bekerjadari rumah terhadap kepuasan kerja karena nilai T statistik yang diperoleh  $1,79 < 1,96$ .

Hasil Penelitian ini menunjukkan disaat pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja selama pandemi. Kondisi pandemi COVID-19 menuntut agar perusahaan menerapkan kegiatan bekerja dari rumah agar bisa menjaga produktivitas dan keamanan pada karyawan dan perusahaan. Memanfaatkan kemajuan Teknologi Informasi diharapkan karyawan lebih produktif pada saat bekerja dari rumah

**Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19**

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>

---

(Golden and Eddleston, 2020). Sebaliknya ketika kebijakan bekerja dari rumah dilakukan selama pandemi, justru perusahaan merasa khawatir dengan kurangnya pengawasan pada kesehatan karyawan saat bekerja dari rumah dan hambatan seperti kurangnya akses teknologi informasi untuk melakukan pekerjaannya dirumah sehingga menjadi terhambat pekerjaannya.

Bekerja dari rumah memberikan pengaruh positif dan signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja, pada hasil analisis menunjukkan bahwa selama pandemi diharapkan lebih banyak kebijakan perusahaan untuk lebih banyak waktu karyawan melakukan pekerjaan dari rumah, dimana didorong dengan strategi penggunaan sistem kerja digital maka inovasi dapat didorong. Penelitian sebelumnya mencatat bahwa bekerja dari rumah selama pandemi menciptakan fleksibilitas yang menjadikan kreativitas pekerja dengan dukungan dari organisasi (Sirgy and Lee, 2016). Dampak negatif yang ditimbulkan adalah karyawan tidak bisa membagi waktu saat bekerja dari rumah karena terbiasa dengan pengaturan jam kerja tetap dan susahya membuat keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat melakukan pekerjaan dari rumah.

Bekerja dari rumah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Selama pandemi pekerja yang bekerja dari rumah mungkin banyak merasakan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya dan merasakan pekerjaan menjadi lebih ekstra untuk menyelesaikannya dan merasa kurangnya komunikasi sosial antar karyawan menjadikan beban tersendiri (Gajendran and Harrison, 2007), tapi pada saat yang sama jika karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, maka akan lebih memiliki waktu yang fleksibel untuk melakukan kegiatan lain ataupun melakukan kedekatan dengan keluarga yang dapat mengurangi stres karyawan saat bekerja dari rumah selama pandemi (Hilbrecht *et al.*, 2013).

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dari hasil data demografi banyak karyawan perempuan yang melakukan pekerjaan dari rumah yang menjadikan beban pekerjaan menjadi lebih ekstra dimana pekerjaan dan tugas rumah yang ekstra menjadikan karyawan merasa tertekan yang memicu stres kerja yang menimbulkan kurangnya keseimbangan kehidupan kerjanya. Sebaliknya jika karyawan mampu beradaptasi saat mengatur pekerjaan dan tugas rumah dengan benar maka dapat mengurangi tingkat stress dan keseimbangan kehidupan kerjanya meningkat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Song and Gao, 2020).

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selama pandemi bekerja dari rumah menjadikan kewajiban kebijakan yang harus dijalankan oleh perusahaan untuk menghindari penyebaran Covid-19 dimana dengan kebijakan ini agar karyawan bisa merasa nyaman dan aman tanpa rasa takut berinteraksi dengan karyawan lain dan juga untuk mengurangi stres kerja di

tempat kerja dalam melakukan pekerjaannya dan tanpa mengurangi kepuasan kerja. Dampak negatifnya kebijakan ini merupakan paksaan dan merupakan kebijakan mendadak yang dilakukan pemerintah yang bisa mengakibatkan stress kerja dan kepuasan kerja karena harus menyesuaikan dengan pekerjaannya saat berada di kantor (Stewart and Barling, 1996).

Sedangkan pengujian pengaruh tidak langsung pada variabel intervening memperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memediasi hubungan bekerja dari rumah terhadap kepuasan kerja dan juga stress kerja tidak memediasi bekerja dari rumah terhadapkepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa di saat pandemi Covid-19 bekerja dari rumah secara keseluruhan memiliki peran paling besar pada penelitian ini karena bekerja dari rumah memberikan keleluasaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang secara langsung dan tidak langsung memberikan efek yang baik untuk kepuasan kerja pada karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja disaat bekerja dari rumah dimasa pandemi dimana, pada karyawan perempuan merasakan pekerjaan lebih ekstra saat melakukan pekerjaan dari rumah dan sering menimbulkan konflik saat melakukan pekerjaannya dan aktivitasnya dirumah yang akan menurunkan kepuasan kerja. Bekerja dari rumah memberikan efek positif terhadap stres kerja saat pandemi dimana karyawan merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaannya dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Keterbatasan penelitian ini yaitu lingkup penelitian ini lebih terbatas karena hanya meneliti pada satu bidang saja yaitu pada industri *spare part* otomotif di wilayah Kabupaten Bekasi. Karena alasan tersebut perlunya perluasan baik sektor industrinya ataupun cakupan wilayah penelitiannya seperti jabodetabek atau pun pada skala yang lebih besar, variabel yang menjadi peneltian juga merupakan variabel yang bisa dikatakan situasional dimana variabel bekerja dari rumah terjadi pada masa pandemi Covid-19.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu penelitian ini perlu diperbaiki seperti, pengaturan job pekerjaan yang akan membantu menurunkan stres kerja pada karyawan dengan dampakkepuasan kerja akan meningkat. Bekerja dengan fleksibel menjadi hal yang sangat diperhatikan kedepannya sebagai inovasi perusahaan tetapi dengan catatan tetap menjaga produktifitas dan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Adha, P. P. (2021) 'Pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X saat Pandemi Covid-19'. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

**Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19**

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>

---

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010) 'Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance', *Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010)*, 65(ICIBSoS 2012), pp. 1102-1106. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.05.148.
- Al-Haroon, H. I. and Al-Qahtani, M. F. (2020) 'The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA', *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), pp. 32-38. doi: 10.1016/j.jtumed.2019.11.003.
- Aliya, G. R. and Saragih, R. (2020) 'Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), pp.84-95.
- Anderson, A. J. (2015) 'European Journal of Work and Organizational Psychology The impact of telework on emotional experience : When , and for whom , does telework improve daily affective well-being ?', (February 2015), pp. 37-41. doi:10.1080/1359432X.2014.966086.
- Ariana, I. W. J. and Riana, I. G. (2016) 'Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan'. Udayana University.
- Azarbouyeh, A. and Jalali Naini, S. G. (2014) 'A study on the effect of teleworking on quality of work life', *Management Science Letters*, 4(6), pp. 1063-1068. doi: 10.5267/j.msl.2014.5.027.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F. and Rostiati, N. (2021) 'Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja', *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), pp. 235-248.
- Bentley, T. A. et al. (2016) 'The role of organisational support in teleworker wellbeing : Asocio- technical systems approach', *Applied Ergonomics*, 52, pp. 207-215. doi: 10.1016/j.apergo.2015.07.019.
- Boell, S. K. et al. (2013) 'Advantages, challenges and contradictions of the transformative nature of telework: A review of the literature', *19th Americas Conference on Information Systems, AMCIS 2013 - Hyperconnected World: Anything, Anywhere, Anytime*, 5(August), pp. 3521-3530.
- ten Brummelhuis, L. L. et al. (2012) 'Do new ways of working foster work engagement?', *Psicothema*, 24(1), pp. 113-20.  
Available at:  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22269373>.
- Chao, M.-C. et al. (2015) 'Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan.', *Asia-Pacific journal of public health*, 27(2), pp. NP1827-36. doi:

10.1177/1010539513506604.

- Chung 2018 (2018) 'FUTURE OF WORK AND FLEXIBLE WORKING IN Future of work and flexible working in Estonia'.
- Chung, H. and van der Lippe, T. (2020) 'Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction', *Social Indicators Research*, 151(2), pp. 365-381. doi: 10.1007/s11205-018-2025-x.
- Coenen, M. and Kok, R. A. W. (2014) 'Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules', *EUROPEAN MANAGEMENT JOURNAL*. doi: 10.1016/j.emj.2013.12.003.
- Coetzee, M. and Villiers, M. De (2010) 'Sources of job stress , work engagement and careerorientations of employees in a South African financial institution', *Southern African Business Review*, 14(1), pp. 27-58.
- cohen dan liani (2009) 'Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals'.doi: 10.1108/00483480910931307.
- Contreras, F., Baykal, E. and Abid, G. (2020) 'E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go', 11(December),pp. 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271.
- Daunt, K. L. and Harris, L. C. (2012) 'Exploring the forms of dysfunctional customer behaviour: A study of differences in servicescape and customer disaffection withservice', *Journal of Marketing Management*, 28(1-2), pp. 129-153. doi: 10.1080/0267257X.2011.619149.
- Deci, E. L. *et al.* (2009) 'The " What " and " Why " of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior Human Needs and the Self-Determination ofBehavior', 7965. doi: 10.1207/S15327965PLI1104.
- Edralin, D. M. (2012) 'Innovative Work-Life Balance Strategies of Filipina Entrepreneurs: New Evidence from Survey and Case Research Approaches', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, pp. 201-208. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1175.
- Ellis, T. S. and Webster, R. L. (1998) 'IS Managers ' Innovation Toward Telecommuting : A Structural Equation Model Theoretical Background - Innovativeness', 00(1978).
- Fedáková, D. and Ištoňová, L. (2017) 'Slovak IT-employees and new ways of working: impact on work-family borders and work-family balance', *Československá psychologie (Czechoslovak Psychology)*, LXI(1), pp. 68-83.
- Fila, M. J. (2014) 'Stressful Work and Turnover: The Mediating Role of Psychological Strain', *Academy of Management Proceedings*, 2014(1), p. 17620. doi: 10.5465/ambpp.2014.17620abstract.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. and Smith, C. S. (2009) 'Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement', 14(4), pp. 441-456. doi: 10.1037/a0016737.

**Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19**

Slamet Widiyanto<sup>1</sup>, Rojuaniah<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.320>

---

- Fonner, K. L. and Roloff, M. E. (2010) 'Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers : When Less Contact is Beneficial', 38(4). doi: 10.1080/00909882.2010.513998.
- Gajendran, R. S. and Harrison, D. A. (2007) 'The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences', *Journal of Applied Psychology*, 92(6), pp. 1524-1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524.
- Gálvez, A., Tirado, F. and Alcaraz, J. M. (2020) "'Oh! Teleworking!" Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers', *Business Ethics*, 29(1), pp. 180-192. doi: 10.1111/beer.12240.
- Garg, D. and Rani, S. (2014) 'Work life balance : A key driver to improve organizational performance', *International Journal of Research*, 1(11), pp. 1471-1477.
- Golden, T. D. and Eddleston, K. A. (2020) 'Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success', *Journal of Vocational Behavior*, 116, p. 103348. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103348.
- Gopinathan, S. and Raman, M. (2015) 'Ergonomic Quality, Playing a Role in Ensuring Work Life Balance among Malaysian ICT Workers', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(September), pp. 1210-1215. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.161.
- Gragnano, A., Simbula, S. and Miglioretti, M. (2020) 'Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), pp. 9-11. doi: 10.3390/ijerph17030907.
- Hair, J. F. *et al.* (2014) *Multivariate Data Analysis*.
- Hilbrecht, M. *et al.* (2013) 'Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life', *New Technology, Work and Employment*, 28(2), pp. 130-144. doi: 10.1111/ntwe.12010.
- Hsu, Y. Y. *et al.* (2019) 'Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction', *BioMed Research International*, 2019. doi: 10.1155/2019/5046934.
- Hyatt, E. and Coslor, E. (2018) 'Compressed lives: how "flexible" are employer-imposed compressed work schedules?', *Personnel Review*, 47(2), pp. 278-293. doi: 10.1108/PR-08-2016-0189.
- Iddagoda, Y. A. and Opatha, H. H. D. N. P. (2020) 'Relationships and Mediating Effects of Employee Engagement: An Empirical Study of Managerial Employees of Sri Lankan Listed Companies', *SAGE Open*, 10(2). doi: 10.1177/2158244020915905.
- Jackson, L. T. B. and Fransman, E. I. (2018) 'Flexi work