

## **Konsekuensi *Work From Home* Terhadap *Organizational Identification* pada Karyawan Perusahaan *Handtools* di Jakarta**

**Siti Wahyuni, Netania Emilisa**

Program Studi Manajemen

Universitas Trisakti Jl. Kyai Tapa No. 1 Grogol, Jakarta Barat 11440

Email : Sitiw537@gmail.com

### **ABSTRAK**

Pandemi COVID-19 merupakan titik awal penerapan *Work From Home* bagi perusahaan yang ada di Indonesia. Hal tersebut bagian salah satu kebijakan yang diusulkan pemerintah untuk dapat memutus rantai penyebaran virus Covid-19 di lingkungan para pekerja kantoran. Dalam keadaan ini, perusahaan harus berusaha untuk tetap dapat memberikan rasa *Organizational Identification* untuk setiap karyawannya. Dimana Identifikasi ini dapat membuat individu membedakan antara diri mereka dengan individu lain dalam kelompok mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis konsekuensi *Work From Home* terhadap *Organizational Identification* pada karyawan Perusahaan *Handtools* di Jakarta. Pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik Purposive Sampling, sampel yang terkumpul sebanyak 167 karyawan. Metode analisis yang digunakan dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Identification*.

**Kata Kunci** : *Work From Home*, *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Identification*.

### **ABSTRACT**

*The COVID-19 pandemic is the starting point for implementing Work From Home for companies in Indonesia. This is part of one of the policies proposed by the government to be able to break the chain of transmission of the Covid-19 virus in office workers. Under these circumstances, the company must strive to maintain a sense of organizational identification for each of its employees. Where this identification can make individuals distinguish between themselves and other individuals in their group.*

*The purpose of this study is to analyze the consequences of Work From Home on Organizational Identification of employees at Handtools Company in Jakarta. Sampling using purposive sampling technique, a sample of 167 employees was collected. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM).*

*The results of testing the hypothesis in this research show that Work From Home has a positive and significant effect on Work Life Balance, Work Life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Identification.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, hubungan antara perusahaan dan karyawannya adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi, perusahaan menginginkan keuntungan yang besar, di sisi lain, karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi. Karyawan bekerja karena ingin mencapai sesuatu, dan karyawan berharap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan membawa mereka pada keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya. Akhir tahun 2019, kehidupan dunia menghadapi perubahan yang besar. Perubahan yang disebabkan dengan terkonfirmasi penemuan wabah virus COVID-19. Virus yang pertama kali ditemukan di Wuhan, China. Memiliki sifat yang sangat menular dan menjadi awal pandemi bagi kehidupan. Dampak penemuan COVID-19 menjadi awal perubahan sistem kerja di organisasi. Pembatasan untuk mengurangi kerumunan dan pertemuan tatap muka mewajibkan organisasi untuk dapat menerapkan perubahan prosedur kerja menjadi dilakukan secara online di rumah. Namun dalam keadaan tersebut membuat perusahaan harus tetap berupaya keras untuk menumbuhkan rasa *Identifikasi Organisasi* bagi setiap karyawannya.

Meily et al (2012) berpendapat *Organizational Identification* adalah tingkatan di mana seseorang secara kognitif dan emosional mengidentifikasi organisasi mereka secara sadar termasuk dalam kecocokan nilai dan tujuan. Sedangkan menurut (Ismail & Istiqomah, 2018) *Organizational Identification* sebagai pengetahuan atas diri seseorang terhadap keanggotaan organisasi dengan adanya ikatan emosi dan nilai-nilai terhadap keanggotaan dalam organisasi yang seseorang ikuti.

Anggraini & Kustijana (2015) berpendapat *Organizational Identification* dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang dengan organisasi, serta kesuksesan dan kegagalan organisasi sebagai kesuksesan dan kegagalan dirinya pula. (Roby Sambung, 2016) mengungkapkan *Organizational Identification*, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami 'rasa kesatuan' dengan organisasi mereka.

Sebuah perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran karyawan, karyawan bukan hanya objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga subjek atau pelaku. Untuk menjalankan bisnis, setiap perusahaan harus

memiliki tujuan yang ingin dicapai, karena perusahaan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Artinya keberhasilan dapat dicapai dengan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena personel yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dianggap sebagai aset nyata bagi perusahaan yang memimpin kegiatan dan operasi perusahaan sehari-hari. Perusahaan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan apa yang karyawannya butuhkan.

Identifikasi menyebabkan individu untuk melihat diri mereka tidak hanya dalam hal karakteristik khusus yang membedakan mereka dengan individu lain, tetapi juga dalam hal karakteristik yang mereka bagikan dengan anggota lain dari kelompok mereka. Anggota membentuk dasar untuk persepsi, sikap dan efek perilaku keanggotaan kelompok. Semakin dia memahami dirinya dalam bagian suatu kelompok, semakin dia dapat mengidentifikasi dirinya dengan kelompoknya (Knippenberg & Schie, 2000).

*Identifikasi Organisasi* berarti bahwa individu tersebut dianggap sebagai anggota perusahaan dan diukur dengan kesediaan individu untuk bertindak atas nama perusahaan (Lee, 2013). *Organizational Identification* penting bagi karyawan karena dapat menciptakan kebanggaan pada karyawan ketika mereka menjadi bagian dari perusahaan. Untuk menumbuhkan rasa *Identifikasi Organisasi* disetiap karyawan, perusahaan dapat melakukan salah satunya adalah dengan meningkatkan *Job Satisfaction*. Perlu diperhatikan juga bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak hanya motivasi kerja dan kompensasi (Sugiono, 2018), kebijakan semacam keadaan kerja yang lebih baik, jam kerja yang fleksibel, supervisor yang paham apa yang mereka butuhkan, gaji yang kompetitif, dan kemajuan karir yang jelas serta pekerjaan yang menantang dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kepuasan (Prasetio & Yuniarsih, 2017)

Dalam perusahaan *Job Satisfaction* merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Job Satisfaction* karyawan di perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan hasil kerja yang baik. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya, mereka akan melakukan tugas mereka dengan lebih baik dari pada mereka yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. *Job Satisfaction* dianggap sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap hasil, karena seseorang dapat merasa puas atas kondisi yang memotivasinya (Alwali & Alwali, 2022). *Ćulibrk*

et al (2018) berpendapat *Job Satisfaction* merupakan bagian penting dari motivasi kerja, yang merupakan faktor penting sebagai penentu perilaku manusia dalam suatu perusahaan. *Job Satisfaction* menunjukkan stabilitas dan kesadaran emosional (Aniței et al., 2013) dan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan rekan kerja mereka (Joanna Wyrwa, 2020). Dalam penelitian (Hadini & Setiawan, 2019) menunjukkan bahwa dimensi *Job Satisfaction* terdiri dari enam dimensi yaitu supervisi, gaji, promosi, lingkungan non fisik, kondisi kerja dan rekan kerja.

*Job Satisfaction* dicapai ketika harapan karyawan dan kenyataan di tempat kerja sesuai, sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika harapan karyawan tidak terpenuhi (Iskandar et al., 2012).

Tetapi disamping itu perusahaan juga harus memperhatikan *Work Life Balance* karyawannya. Menurut Lestaria & Margaretha (2020) *Work-life balance* adalah situasi di mana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan kariernya dengan kehidupan pribadinya, dan tidak ada ketimpangan di tempat kerja yang menyebabkan stres dan kelelahan. *Work life balance* juga diartikan sebagai strategi yang direncanakan untuk mengurangi konflik kehidupan kerja dan mendukung karyawan untuk lebih aktif baik di tempat kerja maupun di bidang kehidupan lain (Adekunle, 2018).

*Work Life Balance* menjadi bagian penting untuk kesehatan psikologis karyawan. Di Dalam *Work Life Balance* karyawan memiliki keseimbangan dalam melakukan kegiatan antara pekerjaan dengan kegiatan lain. Menjaga keseimbangan antara berbagai bidang pekerjaan dan kehidupan telah menjadi perhatian publik yang tumbuh dalam beberapa tahun terakhir, karena semakin banyak karyawan saat ini menyadari perlu adanya nya *Work Life Balance* (Rashmi & Kataria, 2021) Selain itu, fenomena *Work Life Balance* telah menjadi perhatian di berbagai perusahaan di beberapa tahun terakhir. Metode dan Praktik Bisnis *Work Life Balance* disesuaikan dan diintegrasikan dengan tujuan bisnis yang lebih meluas dan lebih tercapai. perusahaan berusaha mencari cara untuk dapat meningkatkan pandangan positif karyawan tentang *Work Life Balance*. Karyawan dari berbagai profesi menghadapi beban kerja yang tak tertandingi dalam lingkungan yang menantang ini. Peran dan tanggung jawab mereka meningkat dalam berbagai cara; mereka harus mendapatkan upah mereka dan memenuhi tanggung jawab rumah tangga, orang tua dan pengasuhan .

Disisi lain sesuai kebijakan pemerintah, beberapa perusahaan dihimbau agar karyawan dapat melakukan *Work from home* sebagai langkah pencegahan penularan COVID-19 (SE Disnakertrans 2020.) Yang mana *Work from home* juga dikenal sebagai telecommuting atau telework yang menjadi pilihan umum (Bloom et al., 2013) . Mungkasa (2020) *Work From Home* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pegawai tetap atau pekerja lepas yang dilakukan baik secara khusus maupun pada waktu tertentu dan dikerjakan di luar kantor dengan menggunakan alat komunikasi sebagai medianya. Sedangkan menurut Pasaribu et al., (2021) *Work From Home* adalah strategi yang digunakan banyak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas selama pandemi dengan bekerja dari rumah. Setiap perusahaan memiliki kebijakannya masing-masing. *Work From Home* sudah menjadi aplikasi universal serta menjadi ukuran pekerjaan di masa depan (Bai et al., 2020).

Perusahaan melakukan upaya untuk dapat memenuhi kebutuhan bagi setiap karyawannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat memastikan bahwa setiap karyawan tetap slalu produktivitas di mana mereka bekerja. Kelangsungan dan efektivitas perusahaan bergantung pada seberapa kuat dan produktifnya pekerja (Sparrow & Cooper, 2014)

Dockery & Bawa (2014) mengkhawatirkan, para pekerja merasa semakin sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga dan mengatasi stres yang meningkat dari waktu ke waktu. *Work from home* merupakan salah satu bentuk fleksibilitas dalam pengaturan kerja yang dapat membantu penerapan *Work Life Balance* .

COVID-19 sangat berdampak pada keberlangsungan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tak terkecuali pada karyawan di perusahaan handtools. Dengan adanya

penguncian wilayah yang di berlakukan oleh pemerintah mengharuskan karyawan di perusahaan handtools juga harus mengikuti himbauan untuk menerapkan *Work from home*.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut: : “Konsekuensi *Work From Home* terhadap *Organizational Identification* pada karyawan Perusahaan *Handtools* di Jakarta”. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang akan dilakukan ialah sebagai berikut:

(1) Untuk menganalisis variabel *Work From Home*, *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Identification* pada karyawan Perusahaan Handtools di Jakarta, (2) Untuk menganalisis pengaruh antara *Work From Home* terhadap *Work Life Balance* pada karyawan Perusahaan Handtools di Jakarta, (3) Untuk menganalisis pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Perusahaan Handtools di Jakarta, dan (4) Untuk menganalisis pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Identification* pada karyawan Perusahaan Handtools di Jakarta

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kowalski et al., 2022) dan (Kazmi & Javaid, 2022). Penelitian ini dilakukan berupa studi lapangan dan menggunakan data cross sectional karena data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau subset yang telah ditentukan. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu pada karyawan perusahaan *Handtools* di Jakarta. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu: *Work From Home*, *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* sebagai independent variable dan *Organizational Identification* dependent variable. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan adalah dengan menggunakan skala interval. Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), cukup setuju (CS), setuju (S), sangat setuju (SS).



**Gambar 1:** Rerangka Konseptual

Variabel *Work From Home* diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari (Neufeld & Fang, 2005) yang berisi 10 pernyataan, variabel *Work Life Balance* diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (Fisher et al., 2009; R. Helmle et al., 2014; Shukla & Srivastava, 2016) yang berisi 8 pernyataan, Variabel *Job Satisfaction* diukur

dengan kuesioner yang diadaptasi oleh Spector (dalam Kazmi & Javaid, 2022) yang berisi 5 pernyataan dan Variabel terikat *Organizational Identification*, yang akan diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh (de Roeck & Farooq, 2018) yang berisi 7 item pernyataan. Sumber data yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi informasi dari responden dan pertanyaan tentang *Work From Home*, *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Identification* yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan sumber studi pustaka, dimana peneliti mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria merupakan karyawan di Perusahaan Handtools di Jakarta dan yang pernah menjalankan *Work From Home* sebagai responden. Menurut (Hair et al., 2014) Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan. Penelitian ini mempunyai 30 item pertanyaan. Berdasarkan perhitungan diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 150 responden dan untuk sampel minimum sebanyak 300 responden. Maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel sebanyak 167.

Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Menurut (Ahyar & Sukmana, 2020) Validitas adalah derajat ketepatan antara informasi yang ada pada objek penelitian dengan informasi yang diberikan oleh peneliti sedangkan reliabilitas adalah kecocokan antara data yang direkam dan apa yang sebenarnya terjadi di lingkungan studi.

Menurut (Hair et al., 2014) dengan jumlah sampel sebanyak 167 maka indikator uji validitasnya adalah : *factor loading*  $\geq 0,40$  karena mendekati jumlah sampel 200 (item pernyataan menunjukkan valid) dan *factor loading*  $< 0,40$  (item pernyataan menunjukkan tidak valid). Menurut (Sekaran & Roger, 2016) Validitas menunjukkan sejauh mana pengamatan mana yang secara akurat merekam perilaku yang minati, Validitas alat ukur dapat diperiksa dengan mengajukan serangkaian pertanyaan sedangkan uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsep konsistensi dengan alat pengukur, dan membantu mengevaluasi pengukuran. Menurut pendapat (Hair et al., 2014) dasar pengambilan keputusan uji realibilitas ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach's Coefficient Alpha*  $\geq 0,60$  maka pernyataan dalam kuesioner layak digunakan (*construct reliable*).
- b. Jika *Cronbach's Coefficient Alpha*  $< 0,60$  maka pernyataan dalam kuesioner tidak layak digunakan (*construct unreliable*).

Untuk menganalisis pengaruh pengaruh antara *Work From Home* terhadap *Work Life Balance*, pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*, dan pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Identification* menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*. Menurut (Gardenia, 2018) *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah metode analisis yang memungkinkan pengujian beberapa hubungan secara bersamaan. Hubungan ini dibangun antara satu atau lebih variabel bebas dan satu atau lebih variabel terikat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas usia responden sekitar usia 20-30 tahun dan 57,5% adalah perempuan. Responden adalah karyawan pada perusahaan Handtools di Jakarta dengan lulusan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat terdapat sebanyak 78 orang atau dengan presentase 46,7%. Hal tersebut di sebabkan oleh peraturan perusahaan yang menerapkan pada saat rekrutmen dengan kualifikasi minimal pendidikan SMA/SMK/Sederajat.

**Tabel 1:** Uji Validitas

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
<b><i>Work From Home</i></b>			
1	Saya sangat produktif saat bekerja dari rumah.	0.866	Valid
2	Saya merasa kualitas pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja dari rumah lebih baik.	0.861	Valid
3	Secara pribadi bekerja dari rumah memiliki manfaat bagi saya	0.814	Valid
4	Bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0.870	Valid
5	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah	0.849	Valid
6	Saya memiliki kewenangan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja dari rumah	0.831	Valid
7	Saya memiliki target kerja yang jelas saat bekerja dari rumah.	0.851	Valid

No	Item Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
8	Atasan saya menghawatirkan kesejahteraan saya selama bekerja dari rumah	0.422	Valid
9	Saya menerima bantuan teknis dari tempat kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	0.573	Valid
10	Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama kerja dari rumah.	0.749	Valid
<b>Work Life Balance</b>			
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk dihabiskan bersama keluarga meskipun saya bekerja di organisasi atau di rumah	0.608	Valid
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengasuh anak saya meskipun saya bekerja di organisasi atau di rumah	0.529	Valid
3	Saya memiliki cukup waktu untuk mengurus orang tua meskipun saya bekerja di kantor maupun di rumah	0.643	Valid
4	Saya tidak melewatkan acara sosial yang penting meskipun saya bekerja di kantor ataupun di rumah	0.585	Valid
5	Saya dapat mengatur jadwal yang tepat antara pekerjaan dan keluarga meskipun saya bekerja di kantor maupun di rumah	0.605	Valid
6	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan pemeriksaan kesehatan meskipun saya bekerja di organisasi atau di rumah	0.529	Valid
7	Kehidupan pribadi saya tidak menderita karena pekerjaan.	0.491	Valid
8	Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan	0.479	Valid
<b>Job Satisfaction</b>			
1	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	0.818	Valid
2	Saya puas dengan rekan kerja saya saat ini.	0.753	Valid
3	Saya puas dan merasa senang dengan atasan saya saat ini	0.827	Valid
4	Saya puas dengan gaji saya saat ini	0.735	Valid
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	0.888	Valid

**Organizational Identification**

1	Ketika seseorang mengkritik organisasi saya, rasanya seperti penghinaan pribadi	0.503	Valid
2	Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi saya	0.627	Valid
3	Ketika saya berbicara mengenai organisasi, saya biasanya menyebut kata "kami" daripada "mereka"	0.681	Valid
4	Ketika seseorang memuji organisasi saya, rasanya seperti pujian pribadi	0.735	Valid
5	Kesuksesan organisasi saya adalah kesuksesan saya	0.704	Valid
6	Saya merasa bangga bekerja untuk organisasi ini.	0.835	Valid
7	Saya merasakan ikatan yang kuat dengan organisasi saya	0.790	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 1 terlihat hasil uji validitas dari semua variabel yang diteliti diperoleh nilai factor loading  $> 0,40$  yang berarti setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel ini dinyatakan tepat atau dapat diukur.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

No	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Work From Home</i>	0.924	<i>Reliable</i>
2	<i>Work Life Balance</i>	0.885	<i>Reliable</i>
3	<i>Job Satisfaction</i>	0.862	<i>Reliable</i>
4	<i>Organizational Identification</i>	0.812	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Pada Tabel 2 di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebagai hasil uji reliabilitas dari instrument yang ada pada variabel *Work From Home*, *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Identification*. Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrument yang ada pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$  yang berarti semua instrument yang digunakan dalam variabel penelitian adalah *reliable*.

Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji goodness of fit model. Adapun uji goodness of fit model dan uji hipotesis dilakukan sesuai dengan kriteria sebagai berikut

**Tabel 3.** Uji Goodness Of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang Disarankan	Kesimpulan
<i>Absolute Fit Measure</i>	<i>Chi-square</i>	924.416	Nilai diharapkan kecil	<i>Poor Fit</i>
	<i>P-Value</i>	0,000	$\geq 0,50$	<i>Poor fit</i>
	GFI	0.723	$\geq 0,90$	<i>Poor fit</i>
	RMSEA	0,088	$\leq 0,80$	<i>Poor fit</i>
<i>Incremental fit measures</i>	NFI	0,738	$\geq 0,90$	<i>Poor fit</i>
	TLI	0,817	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
	CFI	0,831	$\geq 0,90$	<i>Marginal fit</i>
<i>Parsimonious mit measure</i>	AGFI	0,680	$\leq$ GFI	<i>Goodness of fit</i>

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dengan berbagai pendekatan yang digunakan dalam pengujian *goodness of fit index* dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria *goodness of fit* karena masih ada satu hasil uji GOF pada tabel GOF Index yang masuk ke dalam kriteria yakni pada kriteria AGFI dengan nilai yang dihasilkan sebesar  $0,680 \leq$  GFI (0,723). Jadi model yang digunakan dalam penelitian ini baik untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 4:** Hasil Statistik Deskriptif Variabel

	Item Pernyataan	Mean
<i>Work From Home</i>		
1	Saya sangat produktif saat bekerja dari rumah.	3,371
2	Saya merasa kualitas pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja dari rumah lebih baik.	3,353
3	Secara pribadi bekerja dari rumah memiliki manfaat bagi saya	3,683
4	Bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	3,425
5	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah	3,467
6	Saya memiliki kewenangan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja dari rumah	3,551
7	Saya memiliki target kerja yang jelas saat bekerja dari rumah.	3,455
8	Atasan saya mengkhawatirkan kesejahteraan saya selama bekerja dari rumah	3,228
9	Saya menerima bantuan teknis dari tempat kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	3,395
10	Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama	3,186

	kerja dari rumah.	
	<i>Mean</i>	3,371
<b>Work Life Balance</b>		
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk dihabiskan bersama keluarga meskipun saya bekerja di organisasi atau di rumah	3,868
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengasuh anak saya meskipun saya bekerja di organisasi atau di rumah	3,593
3	Saya memiliki cukup waktu untuk mengurus orang tua meskipun saya bekerja di kantor maupun di rumah	3,886
4	Saya tidak melewatkan acara sosial yang penting meskipun saya bekerja di kantor ataupun di rumah	3,557
5	Saya dapat mengatur jadwal yang tepat antara pekerjaan dan keluarga meskipun saya bekerja di kantor maupun di rumah	3,802
6	Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan pemeriksaan kesehatan meskipun saya bekerja di organisasi atau di rumah	3,707
7	Kehidupan pribadi saya tidak menderita karena pekerjaan.	3,671
8	Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan	3,808
	<i>Mean</i>	3,737
<b>Job Satisfaction</b>		
1	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	3,838
2	Saya puas dengan rekan kerja saya saat ini.	3,725
3	Saya puas dan merasa senang dengan atasan saya saat ini	3,671
4	Saya puas dengan gaji saya saat ini	3,347
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.	3,701
	<i>Mean</i>	3,656
<b>Organizational Identification</b>		
1	Ketika seseorang mengkritik organisasi saya, rasanya seperti penghinaan pribadi	2,958
2	Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi saya	3,814
3	Ketika saya berbicara mengenai organisasi, saya biasanya menyebut kata "kami" daripada "mereka"	3,850
4	Ketika seseorang memuji organisasi saya, rasanya seperti pujian pribadi	3,581
5	Kesuksesan organisasi saya adalah kesuksesan saya	3,683
6	Saya merasa bangga bekerja untuk organisasi ini.	3,844
7	Saya merasakan ikatan yang kuat dengan organisasi saya	3,647
	<i>Mean</i>	3,588

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *Work Frome Home* sebesar 3,371. Hal ini karena karyawan pada perusahaan handtools cukup dapat menerapkan pekerjaan secara *Work Frome home* dan tetap produktif dalam pelaksanaannya meskipun dalam keadaan merebaknya virus covid. Nilai rata-rata

tertinggi pada 3,683 yang menunjukkan bahwa bekerja secara *Work Frome home* memberikan manfaat bagi karyawan tersebut. Dapat disimpulkan juga bahwa nilai rata-rata *Work Life Balance* sebesar 3,737. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya sehingga dapat konsisten mejalani keduanya. Nilai rata-rata tertinggi pada 3,886 yang berarti bahwa karyawan dapat mengatur waktunya antara untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga. Untuk hasil *Job satisfaction* dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata *Job Satisfaction* yaitu sebesar 3,656 yang dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kepuasan kerja yang mereka miliki saat ini. Nilai rata-rata tertinggi pada 3,838 yang dapat disimpulkan bahwa karyawan puas dengan apa yang dilakukannya atau dengan kondisi pekerjaan serta rekan kerja yang di milikinya. Sedangkan untuk hasil *Organizational Identification* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,588 yang menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan handtools dapat mengidentifikasi dirinya dengan perusahaannya dimana ia bekerja. Nilai rata-rata tertinggi pada 3,838 yang dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut mengakui bahwa mereka bagian dari perusahaannya dan juga memiliki ikatan emosional serta rasa kesatuan dengan perusahaan tersebut.

**Tabel 5:** Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	<i>P-Value</i> (sig)	Keputusan
<i>Work From Home</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	0,493	0.000	Ha didukung
<i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,712	0.000	Ha didukung
<i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Identification</i>	0,393	0.000	Ha didukung

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

*Work from Home* memiliki nilai koefisien sebesar 0,493, artinya semakin tinggi persepsi *Work from Home* dapat menaikkan persepsi dari *Work Life Balance*. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Work from Home* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.000/2 = 0.000 < 0,05$  (alpha 5%) sehingga Ha didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work from Home* terhadap *Work Life Balance*.

Karena pada saat karyawan dapat menerapkan *Work From Home* dengan baik maka secara tidak langsung karyawan tersebut dapat menerapkan *Work Life Balance* nya juga

*Work Life Balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,712, artinya semakin tinggi persepsi *Work Life Balance* maka dapat menaikkan persepsi dari *Job Satisfaction*. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.000/2 = 0.000 < 0,05$  (alpha 5%) sehingga  $H_a$  didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*. Ketika karyawan dapat menerapkan *Work Life Balance* yang baik maka hal tersebut juga dapat memberikan dampak terhadap *Job Satisfaction* karena karyawan tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang di milikinya

*Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien sebesar 0,393, artinya semakin tinggi persepsi *Job Satisfaction* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organisational Identification*. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organisational Identification*. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.000/2 = 0.000 < 0,05$  (alpha 5%) sehingga  $H_a$  didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organisational Identification*. Hal tersebut menunjukkan disaat karyawan merasakan *Job Satisfaction* yang diberikan perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa terikat dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaannya.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*. Hal ini menggambarkan dimana karyawan pada perusahaan Handtools di Jakarta dapat merasakan bahwa *Work From Home* berperan penting untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh (Suryani & Rahmani, 2021) yang mengungkapkan bahwa *Work From Home* tidak hanya pekerjaan saja yang diselesaikan melainkan kegiatan yang lain juga yang di luar hal pekerjaan dapat diselesaikan.

Penerapan *Work From Home* pada kondisi pandemi ini merupakan cara kerja baru untuk menerapkan inovasi yang secara efektif baik dalam pekerjaan maupun kehidupan.

Penerapan *Work From Home* juga merupakan sarana yang dapat meningkatkan *Work Life Balance* bagi karyawan.

Kapahang et al (2022) Kemampuan individu dalam menerapkan *Work Life Balance* saat *Work from Home* bergantung pada kemampuan orang tersebut untuk menentukan keseimbangan hidupnya dalam *time balance*, *involvement balance* atau *satisfaction balance*. Berdasarkan penerapan *Work From Home* yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan handtools banyak memberikan manfaat yang dirasakan oleh karyawan karena mereka bisa menghemat waktu dengan tidak melakukan perjalanan menuju kantor, sehingga waktu tersebut dapat digunakan untuk meluangkan waktu untuk keluarga atau dapat digunakan untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut juga dapat berdampak bagi perusahaan karena dengan adanya *Work From Home* perusahaan dapat meminimalisir karyawan datang secara terlambat sampai dengan meningkatnya produktivitas dan kinerja karyawan.

### **H1: *Work From Home* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance***

Pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif pada *Job Satisfaction*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rondonuwu et al., 2018) dan (Irawanto et al., 2021) yang mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan kuat pada *Job Satisfaction*. Dalam penelitian (Azdanal et al., 2021) *Work Life Balance* dapat diterapkan menjadi program dalam perusahaan untuk dapat menjaga keterlibatan karyawan serta meningkatkan kualitas karyawan sehingga karyawan merasakan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu dapat menjadikan karyawan tersebut sebagai aset perusahaan disaat karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

*Work Life Balance* mengarah pada perasaan puas karena menawarkan konsep kehidupan yang kompleks dan menyeluruh dengan semua aspek terpenuhi. Setiap aktivitas yang dirasakan oleh karyawan yang memberikan kesenangan dapat membuat karyawan menjadi lebih baik dan memberikan kharmonisan dalam diri internal maupun eksternal karyawan sehingga akan terciptanya *Work Life Balance* yang baik dan memberikan kegembiraan juga berdampak terhadap apa yang dikerjakannya. Karena *Job Satisfaction* digambarkan dengan kepuasan seseorang. Salah satu pendorong untuk

meningkatkan *Job Satisfaction* adalah memberikan kesempatan untuk karyawan agar dapat menerapkan *Work Life Balance* dalam kehidupannya.

## **H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif pada *Job Satisfaction***

Pengujian hipotesis ketiga dapat di simpulkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Identification*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kazmi & Javaid, 2022) jika *Organizational Identification* dipengaruhi secara positif terhadap *Job Satisfaction*. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa jika anggota karyawan merasakan *Job Satisfaction* dengan pekerjaan mereka dan merasa dibayar secara adil untuk keterampilan dan kompetensi mereka, mereka merasa bangga diwakili oleh perusahaan. Disebutkan dalam penelitian (Ismail dan Istiqomah., 2018) dimensi *Job Satisfaction* terdiri dari gaji, peluang karir, remunerasi, dan hubungan karyawan dengan atasan. Semakin kuat identifikasi individu dengan perusahaan, semakin besar kemungkinan dia bertindak sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan dan bersedia untuk tetap bersama perusahaan.

Menurut (Murray et al., 2015) karyawan yang memiliki tingkat *Job Satisfaction* tinggi cenderung akan menikmati pekerjaannya dan diakui dalam perusahaan melalui tugas dan kinerjanya yang sangat baik. *Organizational Identification* merupakan bagian penting karena dapat membuat karyawan tersebut melakukan semua usahanya ditujukan untuk kelangsungan hidup perusahaan dan akan merasakan cemas terhadap kemakmuran perusahaan (Dutton et al., 1994).

## **H3: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Identification***

#### **4. SIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terkait konsekuensi *Work From Home* terhadap *Organizational Identification* pada karyawan perusahaan handtools di Jakarta, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: Dari hasil analisis diperoleh bahwa *Work From Home* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*. Dapat disimpulkan karyawan pada perusahaan handtools cukup dapat menerapkan pekerjaan secara *Work From home* dan tetap produktif dalam pelaksanaannya Sehingga pada saat karyawan dapat menerapkan *Work From Home* dengan baik maka secara tidak langsung karyawan tersebut dapat mencapai *Work Life Balance* nya juga. Selain itu juga diperoleh bahwa *Work Life Balance* berpengaruh

positif terhadap *Job Satisfaction*. Dapat disimpulkan karyawan pada perusahaan handtools cukup memiliki kemampuan dapat menerapkan *Work Life Balance* yang baik yang mana hal tersebut juga dapat memberikan dampak terhadap *Job Satisfaction* karena karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Dan selain itu juga diperoleh *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Identification*. Hasil menunjukkan disaat karyawan merasakan *Job Satisfaction* yang diberikan perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa sangat diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa terikat dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaannya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Adekunle, M. (2018). Work life balance practices and employees productivity in the nigerian university system. *Crawford Journal Of Business & Social Sciences (CJBASS)*, 49–59.
- Ahyar, H., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Seri Buku Hasil Penelitian View project Seri Buku Ajar View project*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Aniței, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of Personality Traits and Perceived Stress at Workplace for the Young Workers in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1010–1014. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.690>
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrasi Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Bai, J. (Jianqiu), Jin, W., Steffen, S., & Wan, C. (2020). The Future of Work: Work from Home Preparedness and Firm Resilience During the COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3616893>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>
- Diani Lestaria and Meily Margaretha\*. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi covid-19 (studi kasus pada pt. PLN (Persero) unit induk wilayah suluttenggo). *Jurnal Emba*, 436–446.
- Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta*. (n.d.).
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees\*. In *Australian Journal Of Labour Economics* (Vol. 17).
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. v. (1994). Organizational Images and Member Identification. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 39, Issue 2). <http://www.jstor.org>URL:<http://www.jstor.org/stable/2393235>
- Firdausi Ismail dan Suryandari Istiqomah. (2018). Identifikasi Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction Firdausi Ismail dan Suryandari Istiqomah. In *Media Riset Manajemen 80 Media Riset Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gardenia, Y. (2018). Metode structural equation model (sem) pada pengukuran. *Jurnal Sistem Informasi*, 54–62.
- Hadini, S., & Setiawan, I. A. (2019). Analisis faktor kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap turnover intention karyawan (studi pada pt. X bandung).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (Ketujuh).
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Iskandar, S., Granada Sembada, G., & Pasundan Bandung, S. (2012). Pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank bjb cabang padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6, No. 1
- Joanna Wyrwa, J. K. (2020). Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review. *Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review*, 138–167.

- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan hidup dan kerja: dampak bekerja dari rumah pada karyawan di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1), 164–172. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. In *Journal of Managerial Psychology*.
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022b). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Kowalski, K. B., Aruldoss, A., Gurumurthy, B., & Parayitam, S. (2022). Work-From-Home Productivity and Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811179>
- Lee, H. W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification. *Management Decision*, 51(5), 1047–1055. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2012-0814>
- Meily, O. :, Staf, M., Fakultas, P., Jurusan, E., Universitas, M., Yanuar, K. M., Prasetio, A., Fakultas, A., & Maranatha, K. (2012). Pengaruh servant leadership, organizational citizenship behavior, kecocokan orang-organisasi serta identifikasi organisasi (studi pada organisasi kemahasiswaan di lingkungan universitas Kristen Maranatha). In *Jurnal Manajemen* (Vol. 12, Issue 1).
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Neufeld, D. J., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information and Management*, 42(7), 1037–1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>
- Partono Prasetio, A., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Pasaribu, J., Mochammad, I., Anshori, S. E., & Si, M. (n.d.). Penerapan work from home terhadap produktivitas kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). <http://kasusCovid19.tribunnews.com>
- R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Ramadhoni Azdanal, M., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh work life balance iklim organisasi dan reward masa pandemi terhadap kepuasan kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>

- Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Rizky Anggraini, R., & Hastjarja Kustijana, D. (2015). Universitas sebelas maret fokus manajerial Keterkaitan Antara Faktor-faktor Organisasional, The Relationship between Organizational Factors, Organization Identification, Alumni Characteristics, and Alumni Support on Almamater. In *Fokus Manajerial* (Vol. 13, Issue 1).
- Roby Sambung. (2016). Dimensi komitmen organisasional: dampaknya terhadap perilaku kerja pada organisasi sektor publik (Issue 1).
- Sekaran Uma, & Bougie Roger. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach* (Edisi tujuh). Wiley.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sparrow, P., & Cooper, C. (2014). Organizational effectiveness, people and performance: new challenges, new research agendas. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(1), 2–13. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0004>
- Sugiono Nono. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntans*, Volume X No. 1, 40–56.
- Suryani, I., & Rahmani, S. (2021). Work from Home during COVID-19 Pandemic: Effects on Work Life Balance and Job Satisfaction. In *Journal of Accounting Research* (Vol. 4, Issue 3). [www/http/jurnal.unsyiah.ac.id/JAROE](http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAROE)
- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Vol. 73).