
**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP JOB SATISFACTION
YANG DIMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN DAMPAKNYA
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE INDUSTRI PERBANKAN DI
JAKARTA**

Siti Wahyuni¹

Email: sitiw537@gmail.com

Justine Tanuwijaya²

Email: justine@trisakti.ac.id

Aisyah Gayatri³

Email: aisyahgayatri99@gmail.com

Adam Maulana⁴

Email: adam.maulana1123@gmail.com

Ismail Hakki Mirici⁵

Email: hakkimirici@hacettepe.edu.tr

Abstract

This study aimed to analyze the effect of work from home on job satisfaction mediated by work life balance and its impact on employee performance in the banking industry in Jakarta with the variables work from home, job satisfaction, and organizational identification as independent variables and employee performance as the dependent variable, work life balance as a mediating variable. The method used in sampling in this study was purposive sampling with a total of 200 employees as respondents. Hypothesis testing using the AMOS analysis tool. The results of testing the hypothesis in this study show that work from home has a positive effect on work life balance, work from home has a positive effect on job satisfaction, work life balance has a positive effect on job satisfaction, there is a work from home effect on job satisfaction which mediated by work life balance, job satisfaction has a positive effect on organizational identification, and organizational identification has a positive effect on employee performance.

¹ Universitas Trisakti, Jalan Kyai Tapa No.1, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia

² Corresponding author: Universitas Trisakti, Jalan Kyai Tapa No. 1, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia

³ Universitas Trisakti, Jalan Kyai Tapa No.1, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia

⁴ Universitas Trisakti, Jalan Kyai Tapa No.1, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia

⁵ Universitas Hacettepe Ünitersiteler, Hacettepe Beytepe Kampüsü 25 A, 06800 Çankaya/Ankara, Turki

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

1. PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 Indonesia digemparkan dengan adanya wabah virus Covid-19. Wabah ini diketahui pertama kali muncul di Kota Wuhan. Penyebaran kasus virus Covid-19 tidak hanya menyebar di sejumlah wilayah di China, tetapi juga negara lain dan menghantui sejumlah negara di dunia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), menyatakan darurat global terhadap virus Covid-19. Dunia menyadari wabah virus ini tidak hanya mewaspadai penyebaran penyakit, tetapi juga potensi dampaknya terhadap ekonomi global. Dampak yang ditimbulkan oleh pandemi ini berdampak pada semua sektor, mulai dari industri ekonomi, pendidikan, dan perbankan (Alradhawi et al. 2020; Padilla dan Palupi 2021; Karataş 2020). Serangan wabah ini juga berdampak besar bagi kehidupan manusia di dunia dan telah membawa perubahan metode kerja dan juga komunikasi interpersonal perusahaan (Mustajab et al. 2020). Pembatasan untuk mengurangi keramaian dan pertemuan langsung mengharuskan perusahaan untuk dapat melakukan perubahan pada alur kerja yang dilakukan secara online dari rumah. Selain itu, fenomena virus Covid-19 memaksa banyak perusahaan untuk tetap beroperasi di tengah pandemi dan menjaga produktivitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan dan juga faktor penting untuk memenangkan persaingan (Jonathan dan Erdiansyah 2021). Sumber daya manusia merupakan modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan sektor perbankan (Siahaan, Gultom, dan Lumbanraja 2016). Keberhasilan perusahaan tercermin dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka perusahaan mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal, karena baik buruknya *employee performance* akan memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan jasa perbankan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar dapat bekerja secara penuh, berprestasi serta memperoleh manfaat dari hasil perusahaan secara optimal. *Employee performance* bagi perusahaan jasa sangat penting, mengingat sifat jasa yang tidak berwujud (Nassar dan Zaitouni 2015). Di sisi lain, *employee performance* diperlukan karena dengan cara ini perusahaan tahu seberapa jauh keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan hasil yang didapatkan (Filatrovi, Kurniawati, dan Setiyono 2021).

Saat ini, perusahaan bisnis harus mengukur *employee performance* masing-masing perusahaan dan mempromosikan stabilitas perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif, termasuk sektor perbankan (Mamahit 2016). *Employee performance* yang baik mempengaruhi pertumbuhan produktivitas (Dewi, Erviantono, dan Winaya 2014). Perusahaan melakukan banyak upaya untuk memenuhi kebutuhan yang ada dan meningkatkan *employee performance* untuk memastikan produktivitas karyawan di tempat kerja. Dengan *employee performance* yang tinggi, kesuksesan perusahaan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, jika *employee performance* buruk, sulit untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Selain itu hasil yang diperoleh juga tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. *Employee performance* memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang (Jane dan Setiawan 2022). Menurut Utama dan Tanuwijaya (2022)

employee performance dapat ditingkatkan dengan adanya *organizational identification*.

Organizational identification menggambarkan karyawan yang berkomitmen dalam perusahaan karena memiliki perasaan yang sama dengan perusahaan (Ashforth, Harrison, dan Corley 2008). Perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya tidak lepas dari peran karyawan, karyawan bukan hanya objek untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek. Menurut Kpakol, Obiora, dan Jaja (2016) dengan *organizational identification* seseorang merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan dalam rangka membantu perusahaan mencapai visi dan misi perusahaan. Puspitasari, Pusparini, dan Rachmawati (2019) mengungkapkan bahwa *organizational identification* memainkan peran sentral dalam menciptakan identitas sosial anggota perusahaan baik di lingkungan kerja maupun ketika berinteraksi dengan publik dalam kehidupan pribadinya. *Organizational identification* menjadi bagian dari konsep diri individu ketika merasa memiliki nilai yang sesuai dengan apa yang diyakininya (Bhattacharya dan Sen 2003). Karyawan yang merasa selaras dengan tujuan dan nilai perusahaan membuat karyawan tetap setia pada perusahaan, dan loyalitas pada perusahaan memudahkan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik (Putra, Prihatini, dan Priyono 2020). Menurut Utama dan Tanuwijaya (2022), *organizational identification* dipengaruhi oleh *job satisfaction* yang tinggi, dengan hal itu karyawan akan memiliki tingkat identifikasi diri yang tinggi dengan perusahaan karena karyawan merasa terikat perusahaan.

Karanika-Murray et al. (2015) berpendapat bahwa karyawan yang merasakan *job satisfaction* yang tinggi cenderung menikmati pekerjaannya dan diakui dalam perusahaan atas tugas dan kinerjanya yang baik. Menurut Sianipar dan Haryanti (2014), ketika seorang karyawan merasakan *job satisfaction* maka karyawan tersebut akan merasa bahwa pekerjaan itu cocok untuknya dan karyawan dapat melakukannya dengan maksimal dalam kinerjanya. Menurut Suprpty, Syamsuddin, dan Asri (2020) seorang karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya jika karyawan menyukai pekerjaannya dan menikmatinya serta puas dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya. Yusnani dan Prasetyo (2018) mengungkapkan *job satisfaction* dipicu oleh banyak faktor dan salah satu faktornya adalah *work life balance*.

Karyawan yang merasakan *work life balance* jauh lebih puas di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya karena karyawan berpartisipasi dalam peran yang penting (Ni dan Mujiati 2023). Lumunon, Sendow, dan Uhing (2019) mengungkapkan karyawan dengan *work life balance* yang baik merupakan karyawan yang puas dan bahagia dalam melakukan pekerjaan karena lingkungan perusahaan dan lingkungan eksternal perusahaan seperti rumah dan persahabatan mendukung kegiatannya. Menurut Bhardwaj dan Mittal (2017), penerapan *work life balance* di perusahaan meningkatkan *job satisfaction* karena karyawan mengupayakan hasil yang optimal untuk membawa nilai positif bagi kelangsungan operasional perusahaan. *Work life balance* tidak selalu diartikan sebagai pembagian waktu yang seimbang antara jam yang dihabiskan untuk bekerja dan jam yang dihabiskan untuk hobi (Sari, Archa, dan Tanuwijaya 2022). *Work life balance* sangat penting untuk memberikan kehidupan yang diinginkan karyawan, salah satunya dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel sehingga karyawan dapat melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan pribadinya.

Work from home merupakan salah satu bentuk dari *flexible working*. Menurut Irawanto, Novianti, dan Roz (2021) *work from home* memberi karyawan lebih banyak fleksibilitas dalam mengelola urusan keluarga, karena karyawan dapat bekerja kapan pun dan di mana pun, yang memperkuat lingkungan keluarga dan meningkatkan keseimbangan antara manajemen waktu pribadi pekerjaan. Kegiatan *work from home* lebih fleksibel karena tidak terpacu oleh jam masuk kantor, menghemat biaya transportasi atau bensin karena tidak harus datang ke kantor, serta meminimalkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan.

Kaushik dan Guleria (2020) mengatakan bahwa *work from home* dapat membantu perusahaan dan melanjutkan fungsi operasinya, tetapi dengan cara yang terbatas dan membuat sistem kerja tidak wajib datang kantor. Menurut Rupieta dan Beckmann (2018), kebijakan *work from home* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Dengan mendukung penerapan *work from home*, perusahaan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk bekerja sesuai keinginan, karyawan merasa nyaman saat *work from home* seperti di kantor (Hutajulu 2021). Selain itu Azarbouyeh dan Naini (2014) berpendapat bahwa *work from home* memberikan dampak efektif dalam meningkatkan kualitas hidup, waktu, dan energi karyawan serta memberikan kebahagiaan dan *job satisfaction* pada karyawan (Kazekami 2020). Selama Covid-19, perusahaan mengadopsi budaya *work from home* untuk bertahan hidup dan meningkatkan produktivitas karyawan serta menawarkan lebih besar fleksibilitas dalam pengaturan kerja dan menciptakan *work life balance* (Dizaho, Salleh, dan Abdullah 2017). Karyawan *work from home* yang memiliki *work life balance* akan merasakan *job satisfaction* yang mengarah pada kinerja yang lebih baik (Adi, Nurmawanti, dan Hermanto 2022).

Penelitian ini dilakukan di satu perbankan yang ada di Jakarta dan merupakan bank BUMN. Atas permintaan pemerintah pada saat Covid-19 melanda di tahun 2020, pada bulan Maret 2020 sampai dengan Mei 2020 perbankan menerapkan sistem *work from home* untuk meminimalkan aktivitas di luar rumah dan memotong peluang penyebaran virus Covid-19. Selain atas permintaan pemerintah, penelitian dilakukan di industri perbankan karena industri perbankan merupakan industri penggerak perekonomian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan industri perbankan mengingat industri ini banyak berhubungan langsung dengan masyarakat luas namun dapat menerapkan sistem *work from home* terlebih di Jakarta sebagai kota metropolitan walaupun dengan adanya pembatasan yang diberlakukan. Dalam hal ini, karyawan yang bertanggung jawab atas layanan pelanggan dibagi menjadi beberapa kelompok atau menerapkan sistem *work from home* secara bergantian. Perbankan mendukung pelaksanaan *work from home* salah satunya melalui layanan video agar nasabah tidak bertemu karyawan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menjelaskan bahwa *employee performance* dipengaruhi oleh *work from home*, *job satisfaction* dan *organizational identification* (Karanika-Murray et al. 2015; Sausan, Nasution, dan Sabrina 2021; Alimuddin 2021). Selain itu penelitian Oosthuizen, Coetzee, dan Munro (2016) mengungkapkan bahwa pengalaman komunikasi positif dalam *work from home* dan *work life balance* dapat dihubungkan dengan *job satisfaction* yang lebih tinggi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu telah dilakukan modifikasi dan penggabungan variabel. Dimana variabel *work from home*, *job satisfaction*, dan *organizational identification* adalah variabel independen dan *employee performance* sebagai variabel dependen serta *work life balance* sebagai

variabel mediasi Disisi lain, penelitian ini penting dilakukan dimasa sekarang mengingat adanya kebijakan *work from home* membawa peluang yang dapat dimanfaatkan oleh industri perbankan dizaman sekarang untuk menjadi lebih digitalisasi.

Berdasarkan uraian data di atas, maka penelitian melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi *Work Life Balance* dan Dampaknya terhadap *Employee Performance* Industri Perbankan di Jakarta”.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Work From Home*

Menurut Narayanan et al. (2017) *work from home* adalah cara alternatif bekerja dengan bantuan elektronik, di mana karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dari rumah, di tempat lain, dan tidak lagi harus datang ke kantor. Sormin, Tobing, dan Marpaung (2021) berpendapat *work from home* adalah tanggung jawab atau pekerjaan yang semula dikerjakan di kantor dan kemudian dikerjakan di rumah oleh karyawan yang bekerja untuk memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ashal (2020) juga berpendapat *work from home* adalah satu konsep kerja jarak jauh (*remote work*), lebih tepatnya melaksanakan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor menjadi dilakukan di rumah. Oleh sebab itu, karyawan tidak harus datang ke kantor secara langsung tatap muka dengan karyawan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *work from home* adalah cara kerja di mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya di rumah atau di lain tempat dengan bantuan teknologi tanpa harus berinteraksi langsung.

2.2 *Work Life Balance*

Tupamahu, Tewal, dan Trang (2022) berpendapat *work life balance* merupakan adanya kesempatan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk kehidupan pribadinya dan menyeimbangkan kehidupan karirnya, dan tidak ada ketimpangan dalam pekerjaan yang menyebabkan kelelahan dan stres. Foanto, Tunarso, dan Kartika (2020) mengemukakan *work life balance* merupakan tingkat di mana seseorang terikat dengan pekerjaan dan peran keluarga dalam kehidupan dan orang tersebut berpuas diri. Karyawan akan menjadi puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara bersamaan. Karyawan yang menerapkan *work life balance* mampu mengelola waktu dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat didefinisikan *work life balance* adalah kemampuan setiap karyawan yang memiliki kesempatan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan tanpa adanya kelelahan dan konflik.

2.3 *Job Satisfaction*

Dalam penelitian Sunyoto, Lely, dan Agus (2019), *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan melihat pekerjaannya sendiri, yang memberikan rasa puas.. Menurut Nurlaela et al. (2022), *job satisfaction* menggambarkan seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Khan dan Mufti (2012) menjelaskan *job satisfaction* adalah sebagai perasaan emosional yang timbul dari pengalaman kerja atau ungkapan perasaan setiap individu karyawan tentang pekerjaan.Sedangkan menurut Emilisa,

Putra, dan Yudhaputri (2018) *job satisfaction* adalah keadaan emosional, baik positif maupun negatif, yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja.

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan *job satisfaction* adalah suatu keadaan emosional positif seorang karyawan yang berdasarkan pengalaman dan dapat menciptakan kepuasan.

2.4 Organizational Identification

Menurut Ranti dan Syah (2022), *organizational identification* merupakan pandangan seorang karyawan tentang rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Pandangan ini akan membuat seorang karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk perusahaannya. Pratiwi dan Justine (2022) juga berpendapat *organizational identification* merupakan suatu bentuk identitas sosial yang terdiri dari berbagai komponen pemahaman diri dan identitas individu. Sedangkan menurut Nalar (2018) *organizational identification* adalah hubungan psikologis individu dengan perusahaan yang menggambarkan perasaan individu yang mendalam dan mendefinisikan diri, serta memiliki hubungan secara afektif dan kognitif dengan perusahaan sebagai entitas sosial.

Berdasarkan pendapat-pendapat terdahulu, dapat disimpulkan *organizational identification* adalah sikap kognitif karyawan yang mengidentifikasikan diri dengan perusahaan karena memiliki rasa kepemilikan dan menjadikannya sebagai identitas.

2.5 Employee Performance

Menurut Gemilang dan Riana (2021) *employee performance* merupakan prestasi hasil akhir dari karyawan individu atau kelompok yang dilakukan dalam perusahaan berupa tanggung jawab, wewenang, dan peran. Proses tersebut membutuhkan kinerja yang baik pada karyawan. *Employee performance* adalah ukuran yang dapat ditentukan atau perbandingan dari hasil tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dalam periode waktu spesifik dan relatif dapat dipergunakan untuk menilai prestasi kerja (Susilo, Jufrizen, dan Khair 2023). Lebih lanjut Febriani dan Tanuwijaya (2022) mengungkapkan *employee performance* merupakan hasil kegiatan karyawan setelah adanya batasan tujuan dan waktu.

Dari teori-teori di atas dapat disimpulkan *employee performance* adalah hasil kinerja karyawan individu atau kelompok dengan tanggung jawab dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.6 Pengembangan Hipotesis



Gambar 2.6 Rerangka Konseptual

Sumber: (Kazmi dan Javaid 2022; Kowalski et al. 2022)

2.6.1 Pengaruh *Work from Home* terhadap *Work Life Balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Amran (2021) menemukan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Penelitian dilakukan di Gramedia Cabang TSM Bandung, Jawa Barat kepada sekitar 30 karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Anomsari, Handaru, dan Ahmad (2021) bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Sampel dalam penelitian ini adalah 311 pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat di Jakarta. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Tajib (2022) pada 182 karyawan ASN 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama yang menerapkan *work from home*, menunjukkan *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Penelitian yang dilakukan Ekasari et al. (2022) membuktikan pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* adalah positif dan signifikan. Bekerja secara fleksibel di rumah dapat membantu meningkatkan *work life balance* yang lebih baik, begitupun penelitian Wolor, Nurkhin, dan Citriadin (2021) yang menemukan hasil yang sama yaitu *work from home* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance*

2.6.2 Pengaruh *Work from Home* terhadap *Job Satisfaction*

Penelitian Adi, Nurmayanti, dan Hermanto (2022) menemukan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan swasta di Kota Mataram. Artinya semakin efektif *work from home* pada karyawan swasta di Kota Mataram, maka *job satisfaction* karyawan semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan Damayanti dan Atmaja (2022) pada 150 karyawan yang sedang berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul menyimpulkan *work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Menurut Sriyaningsih (2021) *work from home* memberikan lingkungan kerja yang fleksibel dan banyak waktu berdampingan bersama keluarga, sehingga karyawan jadi lebih puas dibandingkan saat *work from office*. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: *Work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

2.6.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi, Purwanto, dan Sugiono (2022) pada Tenaga Kependidikan Non Dosen di Universitas Pertamina menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penemuan tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasbuntoro et al. (2020) pada karyawan industri perbankan swasta dan BUMN di Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat dipengaruhi oleh *work life balance* dan lingkungan kerja. Shabrina dan Ratnaningsih (2019) juga menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Semakin tinggi *work life balance* semakin besar *job satisfaction*. Begitu pula sebaliknya, jika *work life balance* rendah, maka semakin rendah juga *job satisfaction*. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

2.6.4 Pengaruh *Work from Home* terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi oleh *Work Life Balance*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2021) pada 86 karyawan PT Tiara Impresa Gugus Artha ditemukan jika *work life balance* dapat memediasi pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap *job satisfaction*. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Megawati, dan Rahmani (2021) pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala ditemukan *work life balance* memperkuat hubungan antara *work from home* dan *job satisfaction*. *Work from home* dikenal juga sebagai jam kerja yang fleksibel, di mana karyawan tidak harus terpacu dengan aturan kerja yang formal. Karyawan bisa mengerjakan tugas kapanpun dan di manapun di luar aturan kantor. Penelitian yang dilakukan oleh Irawanto, Novianti, dan Roz (2021) menemukan bahwa *work life balance* dapat memediasi pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: *Work from home* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *work life balance*

2.6.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Identification*

Penelitian yang dilakukan oleh Kazmi dan Javaid (2022) pada 175 dosen tetap dari empat Universitas terkemuka di Karachi, Pakistan menemukan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan positif dengan *organizational identification*. Begitupun hasil penelitian S. Wahyuni dan Emilisa (2023) menemukan *job satisfaction* memiliki hubungan positif dengan *organizational identification*. Menurut Margaretha dan Prasetyo (2012), *organizational identification* mampu menciptakan rasa kesatuan antara karyawan dengan perusahaan dan karyawan akan menginternalisasikan misi perusahaan dengan misinya. Rasa kesatuan dapat diciptakan dengan baik melalui keberadaan *job satisfaction* kerja yang tinggi dalam perusahaan tempat karyawan bekerja (Hidayah 2019). Menurut Utama dan Tanuwijaya (2022) karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa bahwa persepsi kepemilikan atas identitasnya menjadi lebih penting dalam perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratiwi dan Tanuwijaya (2022) juga menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational identification*. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational identification*

2.6.6 Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Employee Performance*

Menurut Blader dan Tyler (2009), karyawan dengan identifikasi kelompok yang kuat biasanya lebih termotivasi untuk bekerja sama kelompok, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor penting dalam perkembangan dan keunggulan perusahaan adalah kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian Ouchi (2019) menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara *organizational identification* dan *employee performance*. Sulaiman dan Abdullah (2019) menunjukkan bahwa karyawan dengan identitas yang kuat cenderung lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik serta berkinerja lebih baik di tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6: *Organizational identification* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penggabungan dan modifikasi dari variabel penelitian sebelumnya yang oleh Kowalski et al. (2022) serta Kazmi dan Javaid (2022). Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menguji hipotesis pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi *work life balance* dan dampaknya terhadap *employee performance* industri perbankan di Jakarta. Penelitian ini menggunakan data *cross sectional* karena data yang dikumpulkan hanya pada satu waktu. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan BUMN industri perbankan di Jakarta.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari lima variabel, tiga variabel bebas yaitu *work from home*, *job satisfaction*, dan *organizational identification*, satu variabel mediasi yaitu *work life balance* serta *employee performance* sebagai variabel terikat. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel adalah dengan menggunakan skala interval. Variabel diukur menggunakan skala *Likert* lima poin dengan pilihan dimulai dari sangat setuju (SS) sampai dengan sangat tidak setuju (STS).

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel diambil pada karyawan perbankan di Jakarta pada bulan Juli 2023 dengan syarat karyawan pernah menjalankan *work from home* pada tahun 2020 sebagai responden. Menurut Hair et al. (2019), dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah indikator. Penelitian ini terdiri dari 36 item pertanyaan. Oleh karena itu, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Sampel minimum = $36 \times 5 = 180$

- Sampel maksimum = $36 \times 10 = 360$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 180 responden dan sampel maksimum sebanyak 360 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu sebanyak 180 sampel, tetapi untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan responden dalam mengisi, kuesioner disebarkan lebih banyak, sehingga responden yang digunakan sebanyak 200 sampel. Variabel *work from home* terdiri dari 10 indikator yang dikembangkan oleh Neufeld dan Fang (2005), *work life balance* terdiri dari 8 indikator yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009); Helmle, Botero, dan Seibold (2014); Shukla dan Srivastava (2016), *job satisfaction* terdiri dari 5 indikator yang dikembangkan oleh Kazmi dan Javaid (2022), *organizational identification* terdiri dari 7 indikator yang dikembangkan oleh De Roeck dan Farooq (2018), dan *employee performance* terdiri dari 6 indikator yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2012). Uji instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan sumber Hair et al. (2019) dengan jumlah sampel sebanyak 200 maka indikator uji validitasnya adalah : *factor loading* $\geq 0,40$ dimana item pernyataan menunjukkan valid dan *factor loading* $< 0,40$ item pernyataan menunjukkan tidak valid sedangkan dasar pengambilan keputusan uji realibilitas ini adalah sebagai berikut

- a. Jika *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$ maka variabel dalam kuesioner

layak digunakan (*construct reliable*).

b. Jika *Cronbach's Coefficient Alpha* < 0,60 maka variabel dalam kuesioner tidak layak digunakan (*construct unreliable*).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Indikator Variabel	Factor Loading	Keputusan	Cronbach's Alpha	Keputusan
<i>Work from Home</i>					
1	WFH1	0.818	Valid	0.924	Reliabel
2	WFH2	0.798	Valid		
3	WFH3	0.790	Valid		
4	WFH4	0.846	Valid		
5	WFH5	0.819	Valid		
6	WFH6	0.763	Valid		
7	WFH7	0.777	Valid		
8	WFH8	0.622	Valid		
9	WFH9	0.709	Valid		
10	WFH10	0.790	Valid		
<i>Work Life Balance</i>					
1	WLB1	0.770	Valid	0.902	Reliabel
2	WLB2	0.807	Valid		
3	WLB3	0.791	Valid		
4	WLB4	0.788	Valid		
5	WLB5	0.758	Valid		
6	WLB6	0.775	Valid		
7	WLB7	0.767	Valid		
8	WLB8	0.722	Valid		
<i>Job Satisfaction</i>					
1	JS1	0.860	Valid	0.876	Reliabel
2	JS2	0.780	Valid		
3	JS3	0.853	Valid		
4	JS4	0.766	Valid		
5	JS5	0.849	Valid		
<i>Organizational Identification</i>					
1	OI1	0.750	Valid	0.884	Reliabel
2	OI2	0.724	Valid		
3	OI3	0.730	Valid		
4	OI4	0.808	Valid		
5	OI5	0.756	Valid		
6	OI6	0.792	Valid		
7	OI7	0.827	Valid		

<i>Employee Performance</i>			
1	EP1	0.788	Valid
2	EP2	0.758	Valid
3	EP3	0.726	Valid
4	EP4	0.767	Valid
5	EP5	0.764	Valid
6	EP6	0.767	Valid

0.854 Reliabel

Sumber: Data Diolah (SPSS 22)

Pada tabel 1 hasil uji validitas variabel *work from home*, *work life balance*, *job satisfaction*, *organizational identification*, dan *employee performance* diperoleh nilai *factor loading* > 0,40 yang berarti setiap item indikator yang digunakan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* variabel *work from home*, *work life balance*, *job satisfaction*, *organizational identification* dan *employee performance* menunjukkan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,6 yang berarti semua instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

4.2 Hasil Uji Goodness of Fit

Tabel 2. Hasil Uji Goodness of Fit Model

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Batas penerimaan yang Disarankan	Nilai	Kesimpulan
<i>Absolute Fit Measure</i>	<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil	1151.003	<i>Poor Fit</i>
	<i>P-Value</i>	≥0,50	0,000	<i>Poor Fit</i>
	GFI	≥0,90	0,760	<i>Poor Fit</i>
	RMSEA	≤0,08	0,069	<i>Goodness of Fit</i>
	RMR	-4.0 < x > 4.0	0.061	<i>Goodness of Fit</i>
<i>Incremental Fit Measures</i>	NFI	≥0,90	0,704	<i>Poor Fit</i>
	TLI	≥0,90	0,865	<i>Marginal Fit</i>
	CFI	≥0,90	0,874	<i>Marginal Fit</i>
<i>Parsimonious Fit measure</i>	AGFI	≤ GFI	0.829	<i>Poor Fit</i>

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Dari hasil tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria *goodness of fit* karena terdapat dua hasil yang diuji masuk ke dalam kriteria, yakni pada kriteria RMSEA dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0,069 ≤ 0,08 dan nilai RMR sebesar 0.061 < 4.0. Jadi model yang telah lulus uji *goodness of fit* dapat digunakan dalam penelitian ini dan melanjutkan kepada pengujian hipotesis.

4.3 Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	P-value (Sig)	Keputusan
<i>Work from home</i> → <i>work life balance</i>	0.516	0.000	Ha1 didukung
<i>Work from home</i> → <i>job satisfaction</i>	0.355	0.000	Ha2 didukung
<i>Work life balance</i> → <i>job satisfaction</i>	0.491	0.000	Ha3 didukung
<i>Work from home</i> → <i>job satisfaction</i> dimediasi <i>work life balance</i>	0.01441	0.0253	Ha4 didukung
<i>Job satisfaction</i> → <i>organizational identification</i>	0.749	0.000	Ha5 didukung
<i>Organizational identification</i> → <i>employee performance</i>	0.634	0.000	Ha6 didukung

Sumber: AMOS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_01 tidak didukung dan H_{a1} didukung dengan nilai estimasi (β) 0.516 . Artinya *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Anomsari, Handaru, dan Ahmad (2021); Putri dan Amran (2021). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wolor, Nurkhin, dan Citriadin (2021) juga menemukan *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Menurut P. Wahyuni dan Tajib (2022) saat *work from home* karyawan dapat membuat waktu dan jam kerja lebih fleksibel sekaligus karyawan dapat menangani kebutuhan keluarga dan pekerjaan lain dengan lancar. Ekasari et al. (2022) mengungkapkan bekerja secara fleksibel di rumah dapat membantu meningkatkan *work life balance* yang lebih baik. Fleksibilitas *work from home* memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengelola aktivitas keluarga sehingga karyawan dapat bekerja di mana saja dan kapan saja, dan dapat mempererat lingkungan keluarga serta memungkinkan karyawan untuk mengatur pembagian waktu kerja dan kebutuhan pribadi. Dengan *work from home*, karyawan dapat melakukan pekerjaan kantor dari rumah dan dapat lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarga untuk mengurus keluarga/orang tua/anak. Hal ini menunjukkan bahwa *work from home* dapat meningkatkan *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan industri perbankan di Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_02 tidak didukung dan H_{a2} didukung dengan nilai estimasi (β) 0.355 . Artinya *work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Adi, Nurmayanti, dan Hermanto (2022); Damayanti dan Atmaja (2022). Penelitian Sriyaningsih (2021) juga menemukan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* meskipun tidak signifikan. *Job satisfaction* berkaitan erat dengan keadaan psikologis dan keadaan emosi yang dihasilkan dari pengalamannya. *Work from home* mengurangi stres karyawan akibat beban perjalanan, karena dengan *work from home* karyawan tidak harus datang ke kantor. Selain itu, bekerja dari rumah juga mengurangi konflik di tempat kerja sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *work from home* dapat meningkatkan *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan industri perbankan di Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_03 tidak didukung dan H_a3 didukung dengan nilai estimasi (β) 0.491. Artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Efendi, Purwanto, dan Sugiono (2022); Kasbuntoro et al. (2020). Penemuan tersebut sama dengan yang ditemukan oleh (Aliya dan Saragih 2020). Ketika karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya, karyawan merasa senang dan merasa tidak terpaksa untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Job satisfaction* dapat muncul dan terlihat dalam keadaan emosional yang menyenangkan atau bermanfaat bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan industri perbankan di Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,01441 < 0,05$ artinya H_04 tidak didukung dan H_a4 didukung dengan nilai estimasi (β) 0.0253. Artinya terdapat pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work life balance*. Saat *work from home* karyawan tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaannya saja tetapi juga dapat menyelesaikan kehidupan pribadinya. Yuniarti (2021); Fonner dan Roloff (2010) menemukan bahwa *work life balance* dapat memediasi pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction*. Penelitian Suryani, Megawati, dan Rahmani (2021) juga menemukan jika *work life balance* memperkuat hubungan antara *work from home* dan *job satisfaction*. Penelitian yang dilakukan oleh Irawanto, Novianti, dan Roz (2021) menegaskan bahwa pada tahap awal bekerja dari rumah, kepuasan karyawan tetap terjaga karena diimbangi dengan pemenuhan *work life balance*. Ketika *work from home* karyawan bekerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, karyawan tahu bagaimana memanfaatkan waktu istirahatnya, karyawan dapat menggunakan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga, hobi atau aktifitas lainnya. Dengan cara ini, *job satisfaction* dapat tercapai dan dirasakan oleh karyawan, hal ini dikarenakan karyawan dapat melakukan dua aktivitas yaitu bekerja dan memenuhi kehidupan pribadi. Hal tersebut juga menunjukkan kebijakan *work from home* dapat meningkatkan *job satisfaction* yang dimediasi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan industri perbankan di Jakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_05 tidak didukung dan H_a5 didukung dengan nilai estimasi (β) 0.749. Artinya *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational identification*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dan Tanuwijaya (2022) serta Kazmi dan Javaid (2022). Menurut S. Wahyuni dan Emilisa (2023), ketika karyawan mengalami *job satisfaction* yang diberikan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan merasa terikat dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. *Job satisfaction* merupakan sifat subjektif yang dirasakan oleh karyawan. Banyak perusahaan yang telah melakukan banyak cara untuk meningkatkan *job satisfaction*. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan tahu dengan terpenuhinya *job satisfaction* membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, mengikat karyawan agar tidak pindah tempat kerja dan meningkatkan rasa *organizational identification*. Secara tidak langsung hal tersebut juga membuat karyawan nyaman dengan perusahaan, karyawan yang nyaman dengan perusahaan akan berbicara hal yang positif tentang perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat meningkatkan rasa *organizational identification* pada karyawan industri perbankan di Jakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6 yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 tidak didukung dan H_a didukung dengan nilai estimasi (β) 0.634. Artinya *organizational identification* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ouchi (2019). Hafsah dan Muafi (2022) menjelaskan bahwa hubungan antara *organizational identification* dengan *employee performance* didasarkan pada teori identitas sosial, di mana karyawan yang mengidentifikasi diri dengan perusahaan cenderung berkinerja baik. *Organizational identification* berkaitan dengan perilaku karyawan dalam hal pekerjaan. *Organizational identification* membuat karyawan mengeluarkan lebih banyak upaya atas nama perusahaan dan membuat karyawan menempatkan diri sebagai perwakilan perusahaan baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Selain itu juga karena karyawan tahu jika perusahaan memperoleh keberhasilan berarti menandakan keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational identification* dapat meningkatkan *employee performance* pada karyawan industri perbankan di Jakarta.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, setiap hipotesis menunjukkan hasil yang didukung. Dimana dapat diartikan semakin baik penerapan kebijakan *work from home* maka *work life balance* dan *job satisfaction* karyawan industri perbankan di Jakarta semakin meningkat. Begitupun dengan adanya *work life balance* yang baik maka *job satisfaction* karyawan semakin dirasakan. Dengan adanya penerapan kebijakan *work from home* dan dibarengi dengan *work life balance* yang baik, maka *job satisfaction* karyawan industri perbankan di Jakarta juga akan meningkat. Disisi lain semakin karyawan merasakan *job satisfaction* maka *organizational identification* karyawan industri perbankan di Jakarta semakin tinggi. Selain itu, *organizational identification* yang tinggi dalam diri karyawan akan menciptakan *employee performance* karyawan industri perbankan di Jakarta semakin bertambah.

5.2 Implikasi Manajerial

Untuk kebijakan *work from home* peningkatan yang dapat dilakukan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tentang kesejahteraan karyawannya yang menjalankan sistem *work from home* salah satunya dengan cara membuat aturan yang jelas tentang *work from home*. Dalam mempertahankan pencapaian *work life balance* perusahaan dapat memberikan dukungan atau menggerakkan kegiatan sosial karyawan dengan berdonasi pada kegiatan sosial yang diikuti oleh karyawan. Agar dapat memaksimalkan *job satisfaction* manajemen dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi sebagai alternatif. Untuk mengoptimalkan *organizational identification* perusahaan dapat memperkenalkan keterbukaan pada setiap karyawan sehingga perusahaan dapat menerima kritik sebagai bahan untuk pengembangan perusahaan lebih lanjut. Dalam menjaga *employee performance* perusahaan dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk dapat berkembang dengan cara mempromosikan karyawan sebagai bentuk penghargaan karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan di satu tempat saja yaitu wilayah Jakarta dan hanya pada industri perbankan saja, sehingga hasil yang didapat tidak mewakili industri perbankan di wilayah lain ataupun jenis industri lain. Variabel penelitian yang digunakan terdiri lima variabel yaitu *work from home*, *work life balance*, *job satisfaction*, *organizational identification*, dan *employee performance*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan industri perbankan yang hanya melibatkan 200 responden.

5.4 Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti di wilayah Jakarta saja melainkan di wilayah lainnya seperti Jawa Barat, Tangerang dan wilayah yang lebih berpotensi atau pada jenis industri lain baik industri jasa lainnya ataupun manufaktur. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya, seperti *organizational citizenship behavior (OCB)* (Kowalski et al. 2022). Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel lebih banyak agar lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Apri, Siti Nurmayanti, dan Hermanto Hermanto. 2022. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram." *Target: Jurnal Manajemen Bisnis* 4 (1): 1–10.
- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2021. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN." *YUME: Journal of Management* 4 (2).
- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu, dan Romat Saragih. 2020. "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4 (3): 84–95.
- Alradhawi, Mohammad, Nour Shubber, Jack Sheppard, dan Yousif Ali. 2020. "Effects of the COVID-19 pandemic on mental well-being amongst individuals in society- A letter to the editor on 'The socio-economic implications of the coronavirus and COVID-19 pandemic: A review.'" *International journal of surgery* 78. LWW: 147–148.
- Anomsari, Susanti, Agung Wahyu Handaru, dan Gatot Nazir Ahmad. 2021. "The influence of work from home and work discipline on the performance of employees with Work-Life balance as mediating variable in the COVID-19 outbreak period." *Oblik i finansi* 94. Institute of Accounting and Finance: 91–98.
- Ashal, Rezeky Ana. 2020. "Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14 (2): 223–242.
- Ashforth, Blake E, Spencer H Harrison, dan Kevin G Corley. 2008. "Identification in organizations: An examination of four fundamental questions." *Journal of management* 34 (3). Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA: 325–374.
- Azarbouyeh, Amir, dan S Naini. 2014. "A study on the effect of teleworking on quality of work life." *Management Science Letters* 4 (6): 1063–1068.
- Bhardwaj, Broto Rauth, dan Varun Mittal. 2017. "Women entrepreneurship: A tool for

- work life balance.” In *International conference on technology and business management*, 17:44–50.
- Bhattacharya, Chitrabhan B, dan Sankar Sen. 2003. “Consumer–company identification: A framework for understanding consumers’ relationships with companies.” *Journal of marketing* 67 (2). SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA: 76–88.
- Blader, Steven L, dan Tom R Tyler. 2009. “Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior.” *Journal of applied psychology* 94 (2). American Psychological Association: 445.
- Damayanti, Mela Rosa, dan Dodi Ria Atmaja. 2022. “Pengaruh work from home, work-life balance, stres kerja, dan employee relations terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang sedang berkuliah.” *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi* 1 (4): 783–808.
- De Roeck, Kenneth, dan Omer Farooq. 2018. “Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees’ socially responsible behaviors.” *Journal of Business Ethics* 151. Springer: 923–939.
- Dewi, Putu Nindya Pradnya, Tedi Erviantono, dan I Ketut Winaya. 2014. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali (Studi Kasus di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali).” *Citizen Charter* 1 (1). Udayana University: 165181.
- Dizaho, Esther Kadarko, Rohani Salleh, dan Azrai Abdullah. 2017. “Achieveing Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements.” *Global Business & Management Research* 9.
- Efendi, Suryono, Anggit Purwanto, dan Edi Sugiono. 2022. “The Effect of Work from Home, Work Life Balance, and Work Motivation on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Non-Lecturer Education Personnel at Pertamina University Jakarta.” *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5 (1).
- Ekasari, Novita, Meirani Harsasi, Rini Yayuk Priyati, dan Nurul Qomariah. 2022. “The effect of Work from Home (WFH) and work discipline on employee performance through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 pandemic: Explanatory study at BPKAD Office, Bondowoso Regency.” In *Journal of International Conference Proceedings*, 5:112–127.
- Emilisa, Netania, Dony Priandi Putra, dan Egabetha Amirah Yudhaputri. 2018. “Perceived external prestige, deviant workplace behavior Dan job satisfaction pada karyawan industri otomotif Di Jakarta.” *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 11 (2): 247–262.
- Febriani, Fitri, dan Justine Tanuwijaya. 2022. “The Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance At PT Mayora Indah Tbk.” *Jurnal Ekonomi* 11 (03): 1243–1253.
- Filatrovi, Eldes Willy, Nurul Imani Kurniawati, dan Taufiq Andre Setiyono. 2021. “Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7 (2): 1139–1143.
- Fisher, Gwenith G, Carrie A Bulger, dan Carlla S Smith. 2009. “Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement.” *Journal of occupational health psychology* 14 (4). Educational Publishing Foundation: 441.

- Foanto, Evelyn Felicia, Eugiena Brigitta Tunarso, dan Endo Wijaya Kartika. 2020. "Peran work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di Makassar, Sulawesi Selatan." *Jurnal Manajemen Perhotelan* 6 (1): 37–45.
- Fonner, Kathryn L, dan Michael E Roloff. 2010. "Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial." *Journal of Applied Communication Research* 38 (4). Taylor & Francis: 336–361.
- Gemilang, I Gusti Ngurah Bagus Arya, dan I Gede Riana. 2021. "The effect of perceived organizational support on employee engagement and employee performance." *Journal of Multidisciplinary Academic* 5 (3): 260–264.
- Hafsah, Andi Nur Azizah, dan Muafi Muafi. 2022. "Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial* 9 (01): 34–51.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, dan R. E Anderson. 2019. *Multivariate Data Analysis*. Eight. Cengage.
- Helmle, Jill R, Isabel C Botero, dan David R Seibold. 2014. "Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms." *Journal of Family Business Management* 4 (2). Emerald Group Publishing Limited: 110–132.
- Hidayah, Nurul. 2019. "Pengaruh Organizational Identification Dan Organizational Trust Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa." Universitas Putra Bangsa.
- Hutajulu, Richard S. 2021. "Evaluating the impact of 'work from home policy' on job performance (Study Case in Indonesia)." *Jakarta State University, January*.
- Irawanto, Dodi Wirawan, Khusnul Rofida Novianti, dan Kenny Roz. 2021. "Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia." *Economies* 9 (3). MDPI: 96.
- Jane, Kelly, dan Roy Setiawan. 2022. "Pengaruh transformational leadership terhadap employee performance melalui work motivation dan job satisfaction pada karyawan bidang usaha food and beverage di Kabupaten Jember." *Agora* 10 (2).
- Jonathan, Kevin, dan Rezi Erdiansyah. 2021. "Pengaruh psychological capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement pada karyawan kantor pusat PT BG." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 5 (6): 599–604.
- Karanika-Murray, Maria, Nikita Duncan, Halley M Pontes, dan Mark D Griffiths. 2015. "Organizational identification, work engagement, and job satisfaction." *Journal of Managerial Psychology* 30 (8). Emerald Group Publishing Limited: 1019–1033.
- Karataş, Zeki. 2020. "COVID-19 pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme." *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi* 4 (1). MD Publishing: 3–17.
- Kasbuntoro, D Irma, Sari Maemunah, Imam Mahfud, Mochammad Fahlevi, dan Ryani Dhyan Parashakti. 2020. "Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in Jakarta." *International Journal of Control and Automation* 13 (4): 439–451.
- Kaushik, Meenakshi, dan Neha Guleria. 2020. "The Impact of Pandemic COVID -19

- in Workplace.” *European Journal of Business and Management* 12 (15). doi:https://doi.org/10.7176/ejbm/12-15-02.
- Kazekami, Sachiko. 2020. “Mechanisms to improve labor productivity by performing telework.” *Telecommunications Policy* 44 (2). Elsevier: 101868.
- Kazmi, Syeda Wajiha, dan Syeda Tuba Javaid. 2022. “Antecedents of organizational identification: implications for employee performance.” *RAUSP Management Journal* 57. SciELO Brasil: 111–130.
- Khan, Waqas, dan Owais Mufti. 2012. “Effect of compensation on motivating employees in public and private banks of peshawar (BOK and UBL).” *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2 (5). Citeseer: 4616–4623.
- Koopmans, Linda, Claire Bernaards, Vincent Hildebrandt, Stef Van Buuren, Allard J Van der Beek, dan Henrica C W De Vet. 2012. “Development of an individual work performance questionnaire.” *International journal of productivity and performance management* 62 (1). Emerald Group Publishing Limited: 6–28.
- Kowalski, Kellyann Berube, Alex Aruldoss, Bhuvanewari Gurusurthy, dan Satyanarayana Parayitam. 2022. “Work-from-home productivity and job satisfaction: a double-layered moderated mediation model.” *Sustainability* 14 (18). MDPI: 11179.
- Kpakol, Aborlo Gbaraka, Nkiru Judipat Obiora, dan S A Jaja. 2016. “Employee participation and organizational identification: Implications of the mediating effect of organizational culture.” *European Journal of Business and Management* 8 (11): 32–44.
- Lumunon, Renaldo R, Greis M Sendow, dan Yantje Uhing. 2019. “Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (4).
- Mamahit, Cindy. 2016. “THE COMPARATIVE STUDY OF EMPLOYEE PERFORMANCE BEFORE AND AFTER TRAINING AT BANK RAKYAT INDONESIA, MANADO SARAPUNG BRANCH.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (4).
- Margaretha, Meily, dan Yanuar Aditia Prasetio. 2012. “Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang-Organisasi serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha).” *Jurnal Manajemen Maranatha* 12 (1).
- Mustajab, Duta, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, Muhammad Aldrin Akbar, dan Muhammad Amin Hamid. 2020. “Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity.” *Int. J. Appl. Bus* 4: 13–21.
- Nalar, Mohammad Iqbal Sawung. 2018. “Pengaruh Identifikasi Organisasi Dan Kohesi Terhadap Komitmen Afektif Guru.” *Psikovidya* 22 (1): 46–61.
- Narayanan, Lakshmi, Shanker Menon, Michel Plaisent, dan Prosper Bernard. 2017. “Telecommuting: The work anywhere, anyplace, anytime organization in the 21st century.” *Journal of Marketing & Management* 8 (2): 47–54.
- Nassar, Mohamed A, dan Michel Zaitouni. 2015. “Perceived performance appraisal justice in Egyptian chain hotels.” *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research* 9 (3). Emerald Group Publishing Limited: 329–345.
- Neufeld, Derrick J, dan Yulin Fang. 2005. “Individual, social and situational

- determinants of telecommuter productivity.” *Information & Management* 42 (7). Elsevier: 1037–1049.
- Ni, AAICP, dan Wayan Mujiati. 2023. “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar.”
- Nurlaela, Ela, Intan Maharani, Stevani Cristin Zuita S, dan Justine Tanuwijaya. 2022. “The Influence of Cultural Intelligence on Innovative Work Behavior Mediated by Job Satisfaction, Work Engagement, and Interpersonal Trust.” *Jurnal Ad’ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 9 (1): 235–244. doi:<https://doi.org/10.26858/ja.v9i1.36511>.
- Oosthuizen, Rudolf M, Melinde Coetzee, dan Zanel Munro. 2016. “Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees.” *Southern African Business Review* 20 (1): 446–467.
- Ouchi, William G. 2019. “Markets, bureaucracies, and clans.” In *Management Control Theory*, 343–356. Routledge.
- Padilla, Miguel Angel Esquivias, dan Dian Palupi. 2021. “Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bank BUMN di Indonesia.” *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 11 (1): 25–40.
- Pratiwi, M, dan Justine Tanuwijaya. 2022. “Factors of Organizational Identification Influencing Affective Commitment at the Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia in Jakarta.” *Journal of Research and Review* 9 (9): 385–390. doi:<https://doi.org/10.52403/ijrr.20220944>.
- Puspitasari, Yasinta Estherina, Elok Savitri Pusparini, dan R Rachmawati. 2019. “PENGARUH DARI IDENTIFIKASI ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN.” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 13 (2 Nov): 73–82.
- Putra, Adi, Dewi Prihatini, dan Agus Priyono. 2020. “Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* 19 (1): 15–29.
- Putri, Amanda, dan Ali Amran. 2021. “Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic.” *International Journal of Management Science and Information Technology* 1 (1): 30–34.
- Ranti, Eufrosina Nona, dan Tantri Yanuar Rahmat Syah. 2022. “ORIENTASI PELANGGAN DARI TENAGA PENJUAL DAN PENJUALAN ADAPTIF SERTA PENGARUH KEPEMIMPINAN POSITIF TERHADAP IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KINERJA PENJUALAN.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 6 (2): 1965–1992.
- Rupietta, Kira, dan Michael Beckmann. 2018. “Working from home: What is the effect on employees’ effort?” *Schmalenbach business review* 70. Springer: 25–55.
- Sari, Nuri Mayang, Syivani Wicesa Archa, dan Justine Tanuwijaya. 2022. “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Career Satisfaction Dengan Variabel Mediasi Job Stress, Job Satisfaction, Job Commitment dan Work-Life Balance.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5 (3): 675–686. doi:<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20397>.
- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia Utama Nasution, dan Hesti Sabrina. 2021.

- “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture.” *Economics, Business and Management Science Journal* 1 (1): 6–13.
- Shabrina, Dewi, dan Ika Zenita Ratnaningsih. 2019. “Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero).” *Jurnal Empati* 8 (1). Faculty of Psychology, Diponegoro University: 27–32.
- Shukla, Abhishek, dan Rajeev Srivastava. 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 & management* 3 (1). Taylor & Francis: 1.
- Siahaan, Elisabeth, Parapat Gultom, dan Prihatin Lumbanraja. 2016. “Improvement of employee banking performance based on competency improvement and placement working through career development (case study in Indonesia).” *International Business Management* 10 (3): 255–261.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana, dan Kristiana Haryanti. 2014. “Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X.” *Psikodimensia* 13 (1): 98.
- Sormin, Dewi E M, Ronatio Afriani Lumban Tobing, dan Fenny Krisna Marpaung. 2021. “Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19.” *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16 (4): 749–762.
- Sriyaningsih. 2021. “Analisis Pengaruh Work From Home Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember).” <http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/10996>.
- Sulaiman, Nuzatul Shima, dan Zulhamri Abdullah. 2019. “Conceptual exploration on internal communication and organizational identification as determinants of employee performance.” *International Journal* 2 (9): 99–115.
- Sunyoto, Yonathan, Nur Lely, dan Andi Agus. 2019. “The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia.” *Revista Espacios* 40 (27).
- Suprpty, Rika, R Syamsuddin, dan Maria Asri. 2020. “The Influence of the selection system, training and job satisfaction on employees performance on PT Lion Air Group of Mutiara Sis Al-Jufri Palu Airport before the pandemic Covid 19.” *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen* 19 (2): 111–122.
- Suryani, Irma, Megawati Megawati, dan Sari Rahmani. 2021. “Work from Home during Pandemic of Covid-19: Effects on Work Life Balance and Job Satisfaction.” *Journal of Accounting Research, Organization and Economics* 4 (3): 277–287.
- Susilo, Muhammad Arif, Jufrizen Jufrizen, dan Hazmanan Khair. 2023. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior.” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 6 (1): 587–605.
- Tupamahu, Natalia, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang. 2022. “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: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10 (3): 436–446.
- Utama, Muhammad Fikri Rahadian, dan Justine Tanuwijaya. 2022. “The effect of training, workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction on organizational identification and their influence on employee performance and turnover intention.” *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5 (3).
- Wahyuni, Puri, dan Erny Tajib. 2022. “Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance Dimediasi oleh Job Stress, Job Satisfaction dan Job Commitment pada Karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama Republik Indonesia.” *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7 (9): 13382–13409.
- Wahyuni, Siti, dan Netania Emilisa. 2023. “Konsekuensi Work From Home Terhadap Organizational Identification pada Karyawan Perusahaan Handtools di Jakarta.” *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)* 15 (1): 1–20.
- Wolor, Christian Wiradendi, Ahmad Nurkhin, dan Yudin Citriadin. 2021. “Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems.” *Humanities and Social Sciences Letters* 9 (3). Conscientia Beam: 237–249.
- Yuniarti, Aulia Dwi. 2021. “Relationship Between Flexible Working Arrangement and Job Satisfaction Mediated by Work-life Balance.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi-JPEPA* 2 (2): 144–152.
- Yusnani, Ernita, dan Arif Partono Prasetyo. 2018. “Kontribusi work life balance terhadap job satisfaction pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 18 (2): 135–143.