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

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

Adella Patricia

B1021211014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

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

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

Adella Patricia

B1021211014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Adella Patricia
NIM	: B1021211014
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan *Remote*: Peran *Work-Life Balance* dan *Work Stress*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Adella Patricia
NIM. B1021211014

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Adella Patricia
NIM	: B1021211014
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir* :
Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan *Remote*: Peran *Work-Life Balance* dan *Work Stress*

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakandengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Adella Patricia
NIM. B1021211014

LEMBAR YURIDIS

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

Penanggung jawab Yuridis

Adella Patricia
B1021211014

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E. NIP. 196107241987112001	17/01/2025	
Pembimbing 2	Syahbandi, S.E., M.M. NIP. 198004232005011001	17/01/2025	
Penguji 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. NIP. 197402021998031001	16/01/2025	
Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006	16/01/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 10 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan *Remote*: Peran *Work-Life Balance* dan *Work Stress*"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
7. Dosen MBKM riset manajemen terutama Sir Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
8. Keluarga yang juga selalu memberikan doa dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir laporan akhir.
9. Rekan sekaligus sahabat penulis di kampus yakni Azzalia Meliani dan Sufi Anggraeni yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai.
10. Teman-teman pejuang riset bolo-bolo *together* yakni Goku Syahlidi, Maulana Radiyan Rifki, Rio Nardi, Michael Victorio, Megawati, Agata Yuspita dan Sandrina Setia Ningrum yang telah bersama berjuang dari awal hingga menyelesaikan proses penulisan karya akhir ini.
11. Kepada *support system* penulis yakni Uray Taruna Anasta yang selalu memberikan semangat, menemani dan meluangkan waktu ketika penulis membutuhkan bantuan.
12. Rekan lain penulis yakni Chika Amanda Casandra, Clarecia Virginia Putrianya, Aadilah Naflah Putri, Musrifah Salsabila serta teman-teman yang

tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis.

13. Hewan peliharaan yakni wuzzy dan oci yang selalu menghibur dan menemani penulis.
14. Semua pihak yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa dituliskan satu per satu.

Pontianak, 10 Januari 2025



Adella Patricia
NIM. B1021211014

Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan *Remote*: Peran *Work-Life Balance* dan *Work Stress*

Adella Patricia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

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

Kata kunci: *work from home, job satisfaction, work life balance, work stress.*

Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan *Remote*: Peran *Work-Life Balance* dan *Work Stress*

Adella Patricia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

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

Keywords : work from home, job satisfaction, work life balance, work stress.

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan *Remote*: Peran *Work-Life Balance* dan *Work Stress*

1. Latar Belakang

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

Munculnya Covid-19 sejak tahun 2019 lalu, menyebabkan perubahan kultur bekerja, yang sebelumnya hanya secara langsung di kantor menjadi remote working. Remote working dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana pekerjaan sepenuhnya atau sebagian dilakukan di tempat kerja alternatif seperti *work from home* atau *work from anywhere* (Nuriskia & Nugroho, 2022). Dampak dari pandemi COVID-19, banyaknya pekerja di seluruh dunia beralih hampir secara instan ke pekerjaan dari rumah sebagai cara untuk melindungi baik pekerjaan maupun kehidupan mereka (Prasetya & Hidayat, 2020). Pekerja rumahan rata-rata bekerja dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan mereka yang bekerja di luar rumah, namun jam kerja mereka cenderung lebih tidak menentu (Mungkasa, 2020).

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

Tetapi terdapat manfaat yang di dapat dari diterapkan nya *Remote Working* di suatu Perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas

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

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

Studi ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Work From Home* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja secara *Remote Working*, baik secara langsung maupun melalui mediasi oleh *Work Life Balance* dan *Work Stress*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dan program kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan *Remote Working*. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan itu, perusahaan perlu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan dan mendukung di segala aspek seperti komunikasi yang efektif serta bisa memanajemen

waktu dengan baik. Agar mereka yang bekerja dari rumah bisa menyeimbangkan kehidupan kantor dan pribadinya juga dapat mengurangi stres yang dialaminya saat bekerja.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas. Peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dengan *work from home* terhadap *job satisfaction* karyawan remote yang dimediasi oleh *work life balance* dan *work stress*. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction*?
2) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*?
3) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work from home* terhadap *work stress*?
4) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction*?
5) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction*?
6) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work life balance* terhadap *work stress*?
7) Apakah terdapat hubungan antara *work from home* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work life balance*?
8) Apakah terdapat hubungan antara *work from home* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*?
9) Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya :

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction*.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap *work stress*.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction*.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction*.

6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *work stress*.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work life balance*.
8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*.
9) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*.

4. Metode Penelitian

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

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

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* sebesar 1,756 dan nilai *p-value* sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama

ditolak karena *work from home* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* sebesar 124,899 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hal ini membuktikan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.
3) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work from home* terhadap *work stress* adalah 3,201 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa work from home berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work stress*.
4) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* adalah 5,276 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
5) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* adalah 2,617 dan nilai *p-value* sebesar 0.009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work stress* terhadap *job satisfaction*.
6) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* adalah 2,617 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work stress* terhadap *job satisfaction*.
7) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* melalui *work life balance* adalah 1,999 dan nilai *p-value* sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *work from home* terhadap *job satisfaction* melalui *work life balance*.
8) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* melalui *work stress* adalah 5,388 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *work from home* terhadap *job satisfaction* melalui *work stress*.
9) Diperoleh nilai t-hitung, pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* melalui *work stress* adalah 2,483 dan nilai *p-value* sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *work stress*.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini mengacu pada temuan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, meskipun menunjukkan pengaruh positif. Namun, *Work From Home* memiliki

dampak positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* serta mengurangi *Work Stress*. Selain itu, *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sedangkan *Work Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Keseimbangan yang baik juga berkontribusi pada pengurangan stres kerja. Dalam hal ini, *Work Life Balance* berfungsi sebagai mediator antara *Work From Home* dan *Job Satisfaction*, demikian pula *Work Stress* yang juga berperan sebagai mediator. Secara keseluruhan, meskipun *Work From Home* tidak secara langsung meningkatkan *Job Satisfaction*, ia berhasil meningkatkan *Work Life Balance* dan mengurangi *Work Stress*, yang pada akhirnya berkontribusi pada *Job Satisfaction* karyawan.

2) Saran

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya adalah bahwa sampel yang digunakan hanya mencakup pekerja *remote* di Indonesia. Selain itu penelitian ini hanya fokus pada beberapa variabel seperti *Work From Home*, *Job Satisfaction*, *Work Life Balance*, dan *Work Stress* tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, dukungan teknologi, dan budaya organisasi yang tidak dibahas secara rinci, meskipun berpotensi mempengaruhi hasil. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperbaiki batasan ini dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel baru yang belum banyak diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komperhensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT……ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR……. iii
LEMBAR YURIDIS……...iv
UCAPAN TERIMA KASIH..... v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ISI KARYA AKHIR.……...……..75
PENDAHULUAN……..75
KAJIAN LITERATUR……..77
METODE PENELITIAN……...79
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN…….79
KESIMPULAN……..87
DAFTAR PUSTAKA……87
LAMPIRAN