

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 telah memicu transformasi besar pada tata kelola organisasi karena pembatasan mobilitas memaksa perusahaan untuk mengadopsi teknologi digital. Nicola et al. (2020) menjelaskan bahwa pandemi mengubah dinamika ekonomi dan ketenagakerjaan sehingga organisasi perlu menyesuaikan pola kerja agar menjadi lebih fleksibel. Hal ini membuktikan bahwa adaptasi teknologi bukan lagi sekadar pilihan melainkan syarat mutlak untuk menjaga keberlangsungan operasional di masa krisis. Penerapan *work from home* kemudian menjadi solusi utama bagi banyak perusahaan. Berdasarkan penelitian Liu et al. (2023), kerja jarak jauh adalah cara paling efektif untuk menjaga produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja tidak selalu bergantung pada kehadiran fisik di kantor jika sistem komunikasi yang dibangun sudah memadai.

Perubahan sistem kerja tersebut secara langsung memengaruhi preferensi pekerja di Indonesia. Berdasarkan survei Jobstreet yang dilaporkan oleh Jessica (2023) pada tahun 2023, sebagian besar pekerja di Indonesia cenderung memilih sistem kerja *hybrid* sebesar 68 persen, diikuti *work from home* sebesar 23 persen, dan hanya 9 persen yang memilih bekerja sepenuhnya dari kantor. Data tersebut mencerminkan bahwa pekerja saat ini mulai memprioritaskan waktu luang serta efisiensi perjalanan dibandingkan bekerja penuh di kantor. Fenomena ini didukung oleh Smite et al. (2023) yang

menyatakan bahwa fleksibilitas telah menjadi komponen utama dalam kenyamanan bekerja. Hal ini menandakan bahwa organisasi yang ingin menarik sumber daya manusia berkualitas harus mulai mempertimbangkan otonomi individu sebagai standar budaya kerja yang baru, karena fleksibilitas tersebut menjadi faktor determinan yang mendasari bagaimana karyawan menilai kepuasan atas pekerjaannya.

Perubahan preferensi kerja ini tidak terlepas dari cara karyawan mengevaluasi kepuasan kerja mereka. Locke (1976) dalam Fernández-Salinero et al. (2026) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini menegaskan bahwa kepuasan adalah aspek subjektif yang sangat bergantung pada bagaimana karyawan memaknai peran mereka setiap hari. Gasic et al. (2025) menambahkan bahwa *job satisfaction* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pandangan tersebut mempertegas bahwa ketika seorang pekerja merasa puas maka ia akan memberikan usaha terbaik yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks modern, fleksibilitas kerja menjadi strategi krusial untuk meningkatkan *job satisfaction*. Peñarroja (2024) menjelaskan bahwa sistem kerja ini memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk bekerja dari rumah dengan bantuan teknologi digital. Otonomi semacam ini mengurangi tingkat stres karyawan karena mereka memiliki kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka sendiri. Bolli & Pusterla (2025) menambahkan bahwa penerapan *work from home* berpotensi menaikkan kepuasan kerja melalui efisiensi waktu

yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas bukan sekadar tren sesaat melainkan investasi strategis bagi perusahaan untuk menjaga loyalitas tenaga kerjanya.

Implementasi *work from home* juga memiliki keterkaitan erat dengan kondisi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Prasad & Satyaprasad (2023) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja sangat membantu individu dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan profesi dengan urusan personal. Ketika karyawan mampu membagi waktu dengan baik maka kualitas hidup mereka akan meningkat secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja sebenarnya sedang membangun lingkungan organisasi yang lebih manusiawi dan suportif terhadap kebutuhan jangka panjang stafnya.

Namun setiap bentuk fleksibilitas memiliki tantangan tersendiri yang perlu diantisipasi. Bolli & Pusterla (2025) menekankan bahwa jika tidak dikelola dengan benar maka batas antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang bisa menjadi kabur. Kehilangan batasan ini berisiko memicu kelelahan mental karena karyawan merasa harus selalu siap merespons tugas kapan saja. Jamunarani & Syed (2025) menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah kunci utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Argumen ini memberikan pesan penting bahwa fleksibilitas harus disertai dengan manajemen waktu yang disiplin agar tidak merugikan kesehatan mental karyawan.

Meskipun demikian hasil penelitian mengenai kaitan antara ketiga variabel tersebut masih menunjukkan variasi temuan yang cukup beragam. Bolli & Pusterla (2025) menyatakan bahwa hubungan antara fleksibilitas dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif tergantung pada karakteristik pribadi setiap individu. Ketidakkonsistenan data ini memberikan peringatan bahwa tidak ada pendekatan yang seragam untuk semua jenis pekerjaan. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu memetakan kebutuhan karyawan secara unik agar strategi fleksibilitas kerja yang diterapkan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dalam penelitian ini fokus diarahkan pada pekerja di Jakarta yang memiliki tingkat mobilitas tinggi serta rutinitas yang sangat padat. Kondisi di kota besar ini membuat kebijakan sistem kerja pasca-pandemi menjadi faktor penentu bagi stabilitas kehidupan personal karyawan. Dengan menguji kembali pengaruh antar variabel ini maka studi ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi perusahaan untuk menyusun regulasi kerja yang lebih fleksibel. Penyesuaian kebijakan yang tepat akan membantu karyawan merasa lebih bahagia dan puas sehingga produktivitas perusahaan dapat terjaga dengan lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka fokus permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan di Jakarta?
2. Apakah *work from home* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan perusahaan di Jakarta?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan di Jakarta?
4. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan di Jakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini memberikan hasil yang spesifik, diperlukan adanya pembatasan terhadap objek dan konteks penelitian. Beberapa batasan yang diberlakukan dalam studi ini adalah:

1. *Work from home* merupakan sistem kerja yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dari rumah atau lokasi lain di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan internet (Smite et al., 2023).
2. *Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan serta efektivitas kerja karyawan (Prasad & Satyaprasad, 2023).
3. *Job satisfaction* merupakan kondisi di mana karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi motivasi serta kinerja karyawan (Bolli & Pusterla, 2025).

1.4 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama yang hendak dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work from home* terhadap *work-life balance* pada karyawan perusahaan di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan di Jakarta.
4. Untuk mengetahui peran mediasi *work-life balance* dalam pengaruh *work from home* terhadap *job satisfaction* pada karyawan perusahaan di Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya yang berfokus pada topik *work from home*, pengelolaan *work-life balance*, serta dampaknya terhadap *job satisfaction* karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen perusahaan dalam merancang sistem kerja *hybrid* atau *work from home* yang lebih

tepat. Di sisi lain, riset ini juga bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan *work-life balance* karyawan, karena hal tersebut terbukti bisa memicu peningkatan *job satisfaction* di tempat kerja.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menyadarkan karyawan mengenai pentingnya *work-life balance* agar mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Di samping itu, hasil studi ini juga bisa jadi panduan bagi karyawan dalam mengatur waktu kerja yang fleksibel secara optimal, sehingga mereka bisa tetap produktif sekaligus merasa nyaman dalam bekerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pustaka atau pembandingan bagi rekan-rekan peneliti lain di masa mendatang. Harapannya, poin-poin di dalam skripsi ini bisa dikembangkan lagi menjadi kajian yang lebih luas terkait masalah *work from home*, keseimbangan hidup karyawan, sampai kepuasan kerja mereka.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh, urutan dan alur pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian utama sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi penjelasan tentang latar belakang riset terkait efek *work from home* terhadap *job satisfaction*, di mana *work-life balance* diposisikan

sebagai variabel mediasi untuk pekerja kantoran di daerah Jakarta. Pembahasannya juga ikut menyinggung soal fenomena aturan kerja fleksibel atau *work from home* yang makin marak pasca-pandemi COVID-19. Ditambah lagi, di bab ini pembaca bisa melihat poin-poin rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat, serta bagaimana skripsi ini disusun secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian pustaka yang membahas konsep-konsep seputar *job satisfaction*. Selain itu, diuraikan juga dinamika terkait *work-life balance* serta bagaimana pengaruh dari penerapan skema *work from home*. Di sini juga dijelaskan kenapa *Social Exchange Theory* (SET) cocok dijadikan sebagai landasan teori penelitian. Terakhir, pembaca bisa menemukan rangkuman jurnal-jurnal terdahulu yang relevan dengan topik ini, cara hipotesisnya dibangun, serta gambaran dari kerangka konseptualnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga ini juga memuat proses pengumpulan data yang dilakukan lewat kuesioner, serta bagaimana instrumen penelitian tersebut dirancang. Tidak hanya itu, dijelaskan pula cara menguji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut, hingga akhirnya masuk ke tahap pemrosesan atau metode analisis data menggunakan regresi linear dan uji mediasi dengan bantuan IBM SPSS.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini isinya menyajikan semua data yang didapat dari pengisian kuesioner oleh responden setelah diolah. Penulis akan mengurai profil responden, hasil

kelayakan instrumen, analisis secara deskriptif, dan bagaimana hasil akhir dari pengujian hipotesis. Tidak lupa, bab ini juga menyertakan diskusi atau pembahasan hasil riset, di mana temuan yang didapat akan disandingkan dengan kesimpulan dari penelitian-penelitian terdahulu yang serupa.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini, isinya merangkum poin-poin kesimpulan dari hasil studi yang telah didapatkan. Selain menyajikan kesimpulan, bab penutup ini juga menjelaskan mengenai implikasi manajerial bagi pihak manajemen, kekurangan atau keterbatasan dalam penelitian, serta sederet saran untuk dijadikan bahan rujukan bagi proyek riset di masa depan.