



## Pengaruh *Work from Home* dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* Terhadap *Work-Life Balance* dan *Job Performance* pada Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara

Shafika Desty Ramadhanty<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti

### Abstract

Received: 13 Januari 2023

Revised: 19 Januari 2023

Accepted: 29 Januari 2023

*This research was conducted to determine the effect of Work from Home and Family Supportive Supervisor Behaviors on Work-Life Balance and Job Performance in Retail Companies in North Jakarta. This research was conducted using quantitative methods with Structural Equation Model (SEM) analysis. This study produced several findings, firstly, Work from Home has a negative influence on Work-Life Balance. Second, Work from Home has a positive influence on Job Performance. Third, Family Supportive Supervisor Behaviors has a negative influence on Work-Life Balance. Fourth, Family Supportive Supervisor Behaviors has a positive influence on Job Performance. Fifth, Work-Life Balance has a negative influence on Job Performance. This research is expected to provide benefits and insights about the importance of optimally and effectively managing human resources and the importance of the role of Family Supportive Supervisor Behaviors during Work From Home during the COVID-19 pandemic so as not to disrupt employee Work-*

**Keywords:** *Work from Home, Family Supportive Supervisor Behaviors, Work-Life Balance, Job Performance*

(\*) Corresponding Author: [shafikaadestyy@gmail.com](mailto:shafikaadestyy@gmail.com), [netania@trisakti.ac.id](mailto:netania@trisakti.ac.id)

**How to Cite:** Ramadhanty, S., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Work from Home dan Family Supportive Supervisor Behaviors Terhadap Work-Life Balance dan Job Performance pada Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 481-499. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7756486>

### PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, Indonesia diguncangkan dengan pandemi global yang disebut Corona Penyakit Virus (Covid-19). Tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020 kasus Corona pertama di Indonesia pertama kali diumumkan pada 2 Maret 2020 lalu oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi) bersama Menteri Kesehatan Terawan Agus Putranto, Mensesneg Pratikno dan Seskab Pramono Anung. Pemerintah mengkonfirmasi kasus 1 dan 2 yang menimpa seorang ibu yang berumur 64 tahun dan putrinya yang berumur 31 tahun di Depok, Jawa Barat. Keduanya terinfeksi Corona dari warga negara Jepang yang sempat datang ke Indonesia pada Februari 2020 (Sabiila, 2022).

Virus ini berakibat besar untuk kehidupan manusia di dunia serta sudah mengganti banyak aspek berarti dalam kehidupan semacam kesehatan, ekonomi, politik serta pula keamanan. Butuh dicatat kalau COVID- 19 sudah jadi ancaman utama untuk seluruh perusahaan di dunia. Ini sudah mengakibatkan transformasi dalam prosedur kerja serta pula interaksi manusia di dalam perusahaan. Perpindahan prosedur kerja yang diartikan merupakan transformasi dalam perusahaan dalam berikan tugas serta tanggung jawab kepada karyawannya dengan “melarang” karyawannya bekerja di lingkungan kantor serta berkumpul di dalam satu ruangan atau dapat dibilang melakukan transformasi prosedur kerja



kepada para karyawan dengan melakukan *Work from Home (WFH)* atau bekerja dari rumah. Larangan ini tidak dimaksudkan buat mengganggu kinerja para karyawan melainkan bertujuan buat menghindari penyebaran COVID- 19, yang sampai dikala ini terus bersinambung menaikkan jumlah korbannya di Indonesia. Konsep *Work from Home (WFH)* ini sudah menjadi subjek dialog serta tema riset global oleh para periset dalam 10 tahun terakhir, namun ini fenomena global mulai timbul pada kala datangnya serangan dari virus COVID- 19 serta jadi strategi alternatif untuk banyak perusahaan.

Berdasarkan teori (Siagian, 2014) lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan semangat kerja sehingga akan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Bernardino (2018) mengemukakan bahwa *Work from Home* dapat meningkatkan produktivitas kerja individual sehingga menghasilkan *Job Performance yang tinggi*. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut dapat bekerja pada waktu yang paling produktif mereka dan tidak terganggu oleh rekan kerja. Di samping kelebihanannya, beberapa peneliti berpendapat bahwa *Work from Home* juga memiliki kelemahan, seperti kurangnya pengawasan, komunikasi, dan menciptakan perasaan terisolasi di antara karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya interaksi antara pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Selain itu, konsekuensi negatif lain dari kebijakan kerja dari rumah adalah perasaan kurang mendapat pengakuan atas *Job Performance* dan *Work-Life-Balance* (J. Zhang, 2016). Saat *Work from Home*, hampir tidak mungkin bagi pekerja untuk memisahkan pekerjaan dari waktu keluarga.

*Work from Home* juga terdapat ikatan keterlibatan terhadap *Work Life Balance*. Sebagian riset mengatakan kalau *Work-Life Balance* dan *Work from Home* saling mempengaruhi, ialah bisa memunculkan konflik antara kehidupan keluarga serta kepentingan pekerjaan. *Work-Life Balance* ialah kapabilitas yang dipunyai seorang dalam penunji tugas pekerjaan. Dikala yang sama pula, bisa berkomitmen terhadap keluarganya diluar kewajiban dalam pekerjaannya (Wibowo & Siregar, 2022). *Work-life Balance* merupakan pengalaman yang saling bersinergi antara keluarga dan pekerjaan agar kualitas keduanya meningkat, serta kaitannya dengan menggabungkan antara keluarga di tengah-tengah lingkup organisasi sehingga mampu menemukan makna dan keterikatan pegawai (Kishino & Hirano, 2016).

Untuk mendapatkan perasaan yang kurang atas *Work-Life Balance* dan *Job Performance* maka tidak terlepas dari peran *supervisor* dalam perusahaan itu tersebut. Bentuk dukungan *supervisor* yang spesifik terkait dengan dukungan *supervisor* terhadap peran karyawan didalam keluarga disebut *Family Supportive Supervisor Behaviors*. Dukungan sosial di lingkungan kerja dapat berasal dari rekan kerja, bawahan maupun atasan (*supervisor*). Dukungan *supervisor* dalam mengatasi kesulitan dan masalah yang timbul dari interaksi antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *Family Supportive Supervisor Behaviors* (Cheng et al., 2022). Bentuk dukungan *supervisor* yang spesifik terkait dengan dukungan *supervisor* terhadap peran karyawan di dalam keluarga disebut *Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)* (Permatasari et al., 2020).

*Job Performance* juga perlu diperhatikan pada saat melakukan *Work from Home*. *Job Performance* merupakan hasil yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan dalam pekerjaan tertentu. Terkait, tugas kinerja berhubungan dengan

keefektifan dimana karyawan melakukan aktivitas itu berkontribusi pada inti teknis perusahaan baik secara langsung dengan mengimplementasikan sebagian darinyanproses teknologi, atau secara tidak langsung dengan menyediakan bahan atau layanan yang dibutuhkan (Choudhary et al., 2017). *Job performance* sendiri mengacu pada perilaku pegawai yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. *Job Performance* tidak hanya di lihat dari seberapa baik pegawai menyelesaikan tugasnya, tetapi juga dari cara mereka berinteraksi, berbagi pengetahuan, dan kolaborasi antar individu dan tim (Nguyen et al., 2022).

Pada saat melakukan *Work from Home*, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga *Work-Life Balance* dan *Job Performance* karyawan agar tetap terjaga. *Family Supportive Supervisor Behaviors* dapat berperan untuk membantu dalam hal menjaga *Work-Life Balance* dan *Job Performance* karyawan tersebut. Beberapa Perusahaan Ritel di Jakarta Utara menerapkan *Work from Home* pada saat Pandemi Covid-19. Hal tersebut perlu diperhatikan karena akan berdampak terhadap *Work-Life Balance* dan *Job Performance* karyawan. Diharapkan dengan adanya peran *Family Supportive Supervisor Behaviors* dapat menjaga *Work-Life Balance* pada karyawan dan tidak berdampak bagi turunnya *Job Performance* pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas maka judul dari penelitian ini adalah: “Pengaruh *Work from Home* dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Work-Life Balance* dan *Job Performance* pada karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara.”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### *Work from Home*

Menurut Simarmata (2020) Perubahan organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melanggar mereka untuk bekerja di kantor dan berkumpul dalam satu ruangan disebut dengan *Work from Home* (WFH). *Work from Home* juga dapat diartikan melaksanakan kegiatan ataupun pekerjaan di kantor dialihkan atau dikerjakan di rumah sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang di berikan (Narpati et al., 2021). Bellmann & Hübler (2020) mengatakan bahwa *Work From Home* merupakan suatu pengaturan kerja, dimana karyawan tidak datang dan pergi ke perusahaan tempat mereka bekerja. Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work from Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab et al., 2020). Menurut (Martinez-Amador, 2016) *Work from Home* merupakan bekerja dari rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja ditempat.

### *Family Supportive Supervisor Behaviors*

*Family Supportive Supervisor Behaviors* diartikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh supervisor yang berperan mendukung kedudukan keluarga karyawan, dalam kaitannya dengan kesehatan, kesejahteraan, serta hasil terhadap organisasi (Hammer et al., 2013). Menurut Susanto et al., (2022) *Family Supportive Supervisor Behaviors* adalah emosional, instrumental, teladan atau

panutan dan dukungan manajemen keluarga yang diberikan supervisor untuk memastikan kinerja dan kepuasan karyawan di dalam dan di luar pekerjaan. Menurut Zhang et al., (2022) , *Family Supportive Supervisor Behaviors* didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh supervisor untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tanggung jawab keluarga mereka, untuk membantu mereka menyeimbangkan hubungan kerja dengan keluarga dengan lebih baik. *Family Supportive Supervisor Behaviors* memperhatikan keinginan karyawan untuk mendapatkan keseimbangan dan mengambil langkah-langkah untuk membantu karyawan memfasilitasi kemampuan untuk mengelola pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga. *Family Supportive Supervisor Behaviors* memberikan keuntungan kepada pekerjaan, karyawan, dan kesehatan karyawan, seperti konflik *work-to-family* (Cheng et al., 2022). Dukungan sosial di lingkungan kerja dapat berasal dari rekan kerja, bawahan maupun atasan (*supervisor*). Supervisor merupakan orang yang penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi bawahannya. Dukungan *supervisor* dalam mengatasi kesulitan dan masalah yang timbul dari interaksi antara pekerjaan dan keluarga dikenal sebagai *Family Supportive Supervisor Behaviors* (Cucuani & Fitriyani, 2017).

#### *Work-Life Balance*

*Work-Life Balance* merupakan upaya yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau dapat disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan yang sama diantara pekerjaan dan keluarga (Aggarwal, 2015). *Work- Life Balance* merupakan tingkatan kepuasan yang berhubungan dengan kedudukan ganda dalam kehidupan seorang. *Work-Life Balance* biasanya berhubungan dengan keseimbangan, atau mempertahankan seluruh aspek yang terdapat di dalam kehidupan manusia (Maslichah & Hidayat, 2017). Menurut (Handayani, 2013), *Work-life Balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya tingkat *work-family facilitation* atau *work-family enrichment*. *Work-Life Balance* adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan waktu luang untuk kegiatan pribadi cocok satu sama lain dan dapat mendukung pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup saat ini (Cintantya & Nurtjahjanti, 2018). Konsep *Work-Life Balance* menegaskan bahwa kehidupan individu diluar pekerjaan sama pentingnya dengan kehidupan kerja individu tersebut. Hal ini berarti waktu yang dihabiskan oleh individu untuk bekerja harus diimbangi dengan melakukan hal-hal seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, teman, melakukan hobi dan lain-lain (Yahya & Laura, 2021).

#### *Job Performance*

*Job Performance* adalah selaku catatan hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi pekerjaan tertentu ataupun aktivitas tertentu sepanjang kurun waktu tertentu. Penafsiran tersebut menunjuk pada bobot keahlian orang dalam mengikuti ketentuan- ketentuan yang terdapat di dalam pekerjaan itu. Pada biasanya, *Job Performance* diberi batas selaku kesuksesan seorang di dalam melakukan sesuatu pekerjaan (Sari, 2020). *Job Performance* adalah hasil kerja

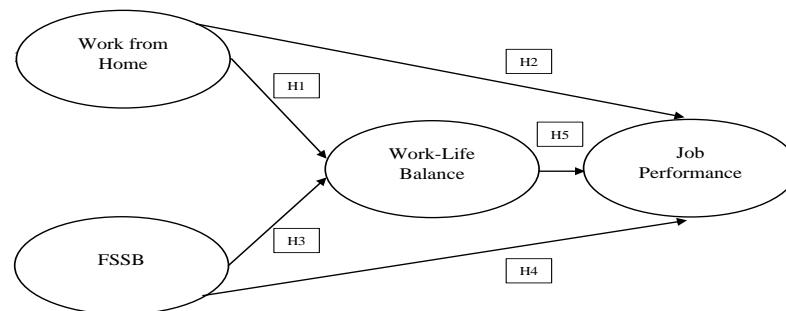
yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, termasuk kualitas dan kuantitas serta usaha dan kehandalan dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam hal baik (Styvans Dion et al., 2022). *Job Performance* berhubungan langsung dengan produktivitas organisasi dan mengukur efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Itu digunakan sebagai indikator penting dari efektivitas manajemen organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengukur faktor-faktor yang terkait dengan perbedaan individual dalam prestasi kerja (Han et al., 2022). *Job Performance* merupakan bagaimana karyawan diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai terhadap tanggung jawab yang telah diberikan atas pekerjaannya (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Selain itu, *Job Performance* merupakan total nilai yang diharapkan untuk oleh organisasi dari perilaku berkelanjutan yang dilakukan oleh seseorang selama periode waktu standar (Choudhary et al., 2017).

### **RERANGKA KONSEPTUAL**

Saat melakukan *Work from Home* perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan peran *Family Supportive Supervisor Behaviors* yang akan berdampak *Work-Life Balance* dan *Job Performance* pada Karyawan di perusahaan tersebut. Sangat penting bagi atasan untuk memberi dukungan terhadap bawahannya mengenai kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan non-pekerjaan termasuk keadaan keluarga karyawan tersebut atau yang juga dengan peran *Family Supportive Supervisor Behaviors*, hal tersebut juga dilakukan agar karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan non-pekerjaan selama bekerja dari rumah sehingga *Work-Life Balance* karyawan tetap terjaga. Dengan dukungan suportif atasan terhadap bawahan dan terjaganya keseimbangan kehidupan karyawan akan memberikan kebebasan bagi karyawan saat melakukan *Work from Home* dengan menggunakan waktu sebaik mungkin terkait pekerjaan dan non-pekerjaan yaitu seperti waktu untuk keluarga dan urusan kehidupan pribadi lainnya yang tidak hanya fokus terhadap pekerjaan. Sehingga dengan melakukan *Work from Home* yang fleksibel dapat membantu karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk urusan pribadi, dan dapat memberi dampak positif terhadap *Job Performance* pada karyawan.

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh *Work from Home* dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Work-Life Balance* dan *Job Performance*, pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut:

#### **Gambar 1. Rerangka Konseptual**



Sumber: (Susanto et al., 2022b; Susilo, 2020a)

## METODE

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susanto et al., 2022c) & (Susilo, 2020b). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana tergolong ke bagian explanatory research yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain (Sugiyono, 2019). Selain itu, juga melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan dari variabel independen yaitu *Work from Home*, *Family Supportive Supervisor Behaviors* dan *Work Life Balance* terhadap variable dependen yaitu *Job Performance*.

Jenis investigasi pada penelitian ini yaitu studi korelasional. Menurut (Sekaran & Bougie (2016) studi korelasional memiliki fungsi penting karena peneliti ingin mendapatkan variabel yang berhubungan dengan masalah serta berhubungan dengan sesama variabel. Dari penelitian ini, peneliti menggunakan unit analisis individu yaitu pada karyawan PT. Sumbe Alfaria Jaya Tbk dan PT. Indomarco Prismaatama daerah Jakarta Utara. Berdasarkan horizon waktu, maka studi cross-sectional dipilih pada penelitian ini. Cross-sectional studies adalah bentuk pengumpulan data yang dilaksanakan dalam satu kali waktu saja, dimana dalam menjawab pertanyaan dalam penelitian bisa membutuhkan waktu selama beberapa hari, minggu, atau bulan (Sekaran & Bougie, 2016a).

### Variabel dan Pengukuran

Untuk menjelaskan data yang disajikan dalam sebuah penelitian, maka perlu mengetahui variabel mana saja yang digunakan. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu variable independent yang terdiri dari *Work from Home*, *Family Supportive Supervisor Behaviors* dan *Work Life Balance*, sedangkan variable dependent yaitu *Job Performance*. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah skala interval berdasarkan skala Likert dengan menggunakan lima poin mulai dari 1 yang artinya sangat tidak setuju, hingga 5 yang artinya sangat setuju.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk melakukan penelitian ini, diperlukan data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun mengolah data dan menarik kesimpulan. Sumber datanya adalah:

- a. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan tujuan mendapatkan data primer dalam penelitian ini. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013). Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang dilakukan dengan penyebaran kuisisioner online menggunakan *google form* untuk penghematan kertas, yang diisi oleh 148 Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara. Penelitian ini terdiri dari 28 item pernyataan dari 4 variabel.

b. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka, peneliti mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai *Work from Home, Family Supportive Supervisor Behaviors, Work-Life Balance*.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Metode yang digunakan pada pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling yaitu metode sampling di mana peneliti memilih sampel berdasarkan pengetahuan penelitian tentang sampel yang akan dipilih (Sitanggang, 2022). Sampel ini diambil dari karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara pada bagian *Manager, General Affair, Supervisor, IT, HRD, Finance, Accounting, Staff Administration*. Dalam menentukan sebuah penelitian sampel sebaiknya minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator (Hair et al., 2021). Penelitian ini mempunyai 28 item pernyataan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- Sampel minimum =  $28 \times 5 = 140$
- Sampel maksimum =  $28 \times 10 = 280$

Dari penjelasan diatas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah sebanyak 140 responden dan jumlah maksimum sebanyak 280 responden. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 148 responden untuk mewakili populasi yang ada.

### **Uji Intrumen**

#### *Uji Validitas*

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016b). Metode analisis yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah confirmatory factor analysis dengan melihat nilai factor loading. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 148 responden, oleh karena itu indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai factor loading tersebut adalah  $\geq 0,45$  (Hair et al., 2010).

#### *Uji Reliabilitas*

Uji Reliabilitas adalah uji untuk memastikan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan akurat (Sekaran & Bougie, 2016b). Metode analisis yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu internal consistency reliability dengan melihat nilai cronbach's alpha. Agar masing-

masing variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel, maka nilai cronbach's alpha harus dapat mencapai  $\geq 0,60$  (Sekaran & Bougie, 2016b).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel - variabel yang diteliti menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan software AMOS 22. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji *goodness of fit model*.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil

#### Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut merupakan hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Profil	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	69	46.6
Perempuan	79	53.4
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
20 – 30	66	44.6
31 – 40	61	41.2
41 – 50	19	12.8
> 50	2	1.4
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3	37	25.0
S1	106	71.6
S2/S3	5	3.4
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	83	56.1
Menikah	65	43.9
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, dapat diketahui mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden jenis perempuan dengan total 79 responden

(53,4%) dan sisanya laki-laki dengan total 69 responden (46,6%). Mayoritas usia dari responden pada penelitian ini adalah 20 – 30 tahun dengan total 66 responden (44,6%) dan paling sedikit > 50 tahun dengan total 2 responden (1,4%). Adapun jenjang pendidikan terakhir mayoritas S1 yaitu sebanyak 106 responden (71,6) dan paling sedikit S2/S3 sebanyak 5 responden (3,4%). Umumnya status pernikahan didominasi belum menikah yaitu sebesar 83 responden (56,1%) dan sisanya menikah sebanyak 65 responden (43,9%).

### Analisis Data

Hasil statistik deskriptif dari variabel *Work from Home*, *Family Supportive Supervisor Behaviors*, *Work-Life Balance* dan *Job Performance* adalah sebagai berikut:

#### Analisis *Work from Home*

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif *Work from Home*

No	Work from Home	Mean
1	Saya sangat produktif saat bekerja dari rumah.	3.78
2	Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja dari jauh rumah lebih baik.	3.96
3	Bekerja dari rumah secara pribadi memberi manfaat bagi saya dalam bekerja.	3.78
4	Bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	4.16
5	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	4.01
6	Saya memiliki kewenangan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	3.99
7	Saya memiliki target kerja yang jelas saat bekerja dari rumah.	3.75
8	Atasan saya mengkhawatirkan kesejahteraan saya selama bekerja dari rumah.	4.09
9	Saya menerima bantuan teknis dari tempat kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah.	3.93
10	Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama bekerja dari rumah.	3.72
<b>Mean</b>		<b>3,91</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (Terlampir)

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari kesepuluh *item* pernyataan variabel *Work from Home* sebesar 3,91 yang berarti rata-rata persepsi karyawan baik terhadap *Work from Home* pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara.

#### Analisis *Family Supportive Supervisor Behaviors*

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif *Family Supportive Supervisor Behaviors*

No	Family Supportive Supervisor Behaviors	Mean
1	Atasan saya membuat saya merasa nyaman berbicara dengannya tentang konflik saya antara pekerjaan dan non-pekerjaan	4.14
2	Atasan saya menunjukkan perilaku yang efektif dalam menangani masalah pekerjaan dan non-pekerjaan	4.08
3	Atasan saya bekerja secara efektif dengan karyawan untuk secara kreatif memecahkan konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan	4.09
<b>Mean</b>		<b>4,10</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (Terlampir)

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari ketiga *item* pernyataan variabel *Family Supportive Supervisor Behaviour* sebesar 4,10, yang berarti Perusahaan Ritel di Jakarta Utara memiliki peran *Family Supportive Supervisor Behaviors* yang sangat baik.

### Analisis Work-Life Balance

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif *Work-Life Balance*

No	Work-Life Balance	Mean
1	Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan.	1.56
2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya menjadi sulit.	1.81
3	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan.	1.75
4	Saat bekerja dari rumah, saya menunda untuk menikmati waktu pribadi saya hanya untuk bekerja.	1.72
5	Saya mendahulukan pekerjaan dibandingkan kebutuhan pribadi saya.	2.33
6	Saya kesulitan membedakan antara pekerjaan dan non-pekerjaan.	1.66
7	Saya terlalu lelah untuk bekerja dari rumah.	1.59
8	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan / kepentingan pribadi saya selama bekerja dari rumah.	1.99
<b>Mean</b>		<b>1,80</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (Terlampir)

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari kedelapan pernyataan variabel *Work Life Balance* sebesar 1,80 yang berarti rata-rata karyawan memiliki *Work-Life Balance* yang baik yang baik pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara. Dikarenakan item pernyataan memiliki konotasi negatif, maka memberikan kesan bahwa pernyataan-pertanyaan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya dari *Work-Life Balance*.

### Analisis Job Performance

**Tabel 5.** Statistik Deskriptif *Job Performance*

No	Job Performance	Mean
1	Saya memenuhi persyaratan kinerja formal dari pekerjaan tersebut	4.16
2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan	4.09
3	Saya terlibat dalam kegiatan yang secara positif dapat mempengaruhi evaluasi kinerja saya	4.38
4	Saya melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan dari saya	4.07
5	Saya dapat memberikan saran yang membangun untuk keseluruhan fungsi kelompok kerja saya	4.23
6	Saya mendorong orang lain untuk mencoba cara baru dan cara lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka	4.06
<b>Mean</b>		<b>4,16</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (Terlampir)

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari keenam *item* pernyataan variabel *Job Performance* sebesar 4,16 yang berarti rata-rata karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara memiliki *Job Performance* yang sangat baik.

**Hasil Uji Hipotesis**

## Hipotesis 1

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Hipotesis 1

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>p-value</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Work from Home</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Work-Life Balance</i>	-0.065	0.022	H1 Didukung

*Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (Terlampir)*

Hipotesis menguji pengaruh *Work from Home* terhadap *Work Life Balance* dengan bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh positif *Work from Home* terhadap *Work Life Balance*

$H_a$ : Terdapat pengaruh positif *Work from Home* terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar -0,065 dengan nilai *p-value* sebesar  $0,022 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut tidak didukung ( $H_a$  ditolak). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Work from Home* tidak memiliki pengaruh terhadap *Work-Life Balance*.

## Hipotesis 2

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Hipotesis 2

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>p-value</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Work from Home</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0.448	0.000	H2 Didukung

*Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (Terlampir)*

Hipotesis menguji pengaruh *Work from Home* terhadap *Job Performance* dengan bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh positif *Work from Home* terhadap *Job Performance*

$H_a$ : Terdapat pengaruh positif *Work from Home* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar 0,448 dengan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung ( $H_a$  diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

## Hipotesis 3

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Hipotesis 3

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>p-value</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Work-Life Balance</i>	-0.249	0.035	H3 Didukung

*Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (Terlampir)*

Hipotesis menguji pengaruh *Family Supportive Supervisor Behaviour* terhadap *Work-Life Balance* dengan bunyi hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh negatif *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Work Life Balance*

Ha: Terdapat pengaruh negatif *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar -0,249 dengan nilai *p-value* sebesar  $0,035 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behaviour* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Life Balance*.

#### Hipotesis 4

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
Terdapat pengaruh positif <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0.459	0.000	H4 Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (Terlampir)

Hipotesis menguji pengaruh *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Job Performance* dengan bunyi hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Job Performance*

Ha: Terdapat pengaruh positif *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar 0,459 dengan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behaviour* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

#### Hipotesis 5

**Tabel 10.** Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
Terdapat Pengaruh negatif <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Job Performance</i>	-0.177	0.013	H5 Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS (Terlampir)

Hipotesis menguji pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Performance* dengan bunyi hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*

Ha: Terdapat pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*  
Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai *estimate* sebesar -0,177 dengan nilai *p-value* sebesar  $0,013 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance*.

## PEMBAHASAN

Hipotesis 1: *Work from Home* berpengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance* Didukung. Pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance*. Yang dalam penelitian ini hasil hipotesis tersebut artinya *Work from Home* berdampak baik terhadap *Work-Life Balance* karyawan dikarenakan item pernyataan pada variable *Work-Life Balance* pada penelitian ini konotasinya negative maka memberi kesan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya dari *Work-Life Balance*. *Work from Home* merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi *Work Life Balance* dikarenakan memiliki fleksibilitas pengaturan waktu dan jam kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengatasi kebutuhan keluarga dan pekerjaan lain dengan lancar (Yang et al., 2021). Hal tersebut dirasakan oleh karyawan pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa lebih nyaman bekerja dirumah dengan suasana yang tenang disamping itu karyawan menjadi lebih muda untuk mengatur waktu pekerjaan dan non pekerjaan misalnya membagi waktu untuk Bersama keluarga.

Hipotesis 2: *Work from Home* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* Di Dukung. Pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* Karyawan. (Mungkasa, 2020) ada pengaruh positif *Work from Home* terhadap *Job Performance* yang dibuktikan dengan adanya pendapat responden yang menyatakan adanya peningkatan produktivitas karyawan karena keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan. Dengan bebasnya waktu bekerja, karyawan tidak perlu terpaku pada aturan perusahaan mengenai jam bekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan berkurangnya gangguan yang terdapat dikantor seperti gangguan dari rekan kerja maupun tekanan pengawasan dari atasan yang dapat mengganggu fokus bekerja karyawan. Hal tersebut terjadi sedemikian rupa pada karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara, dimana mereka merasa lebih leluasa melakukan pekerjaan dirumah karena adanya fleksibilitas pengaturan waktu dan suasana kerja yang lebih tenang, sehingga meningkatkan produktivitas mereka dan menghasilkan *Job Performance* yang memuaskan.

Hipotesis 3: *Family Supportive Supervisor Behaviour* berpengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance* Didukung. Pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara *Family Supportive Supervisor Behaviors* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance*. Yang dalam penelitian ini hasil hipotesis tersebut artinya *Family Supportive Supervisor Behaviors* berperan baik terhadap *Work-Life Balance* karyawan dikarenakan item pernyataan pada variable *Work-Life Balance* pada penelitian ini konotasinya negative maka memberi kesan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya dari *Work-Life Balance*. Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa dukungan supportive dari atasan mempengaruhi kesejahteraan psikologi mereka selama

bekerja dirumah. *Family Supportive Supervisor Behaviors* membuat karyawan tidak menderita walaupun melakukan pekerjaan dirumah, karena supervisor memberikan perilaku yang efektif dalam menangani masalah pekerjaan dan non-pekerjaan. Dinyatakan *Family Supportive Supervisor Behaviors* memperhatikan keinginan karyawan untuk mendapatkan keseimbangan dan mengambil langkah-langkah untuk membantu karyawan memfasilitasi kemampuan untuk mengelola pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga. *Family Supportive Supervisor Behaviors* memberikan keuntungan kepada pekerjaan, karyawan, dan kesehatan karyawan, seperti konflik *work-to-family* (Cheng et al., 2022).

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh positif *Family Supportive Supervisor Behaviour* terhadap *Job Performance* Didukung. Pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara *Family Supportive Supervisor Behaviors* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* Karyawan. Mereka menyatakan bahwa praktek *Family Supportive Supervisor Behaviors* akan meningkatkan *Job Performance* dengan memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan (Dousin et al., 2019). Hal tersebut dirasakan oleh karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara, yang dimana dukungan *supervisor* membuat kesejahteraan psikologis karyawan terjaga dan membuat karyawan merasa tidak terbebani dengan pekerjaannya sehingga produktivitas karyawan meningkat dan menghasilkan *Job Performance* yang memuaskan.

Hipotesis 5: Terdapat Pengaruh negatif *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* Didukung. Pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Yang dalam penelitian ini hasil hipotesis tersebut artinya *Work-Life Balance* berdampak baik bagi *Job Performance* karyawan dikarenakan item pernyataan pada variable *Work-Life Balance* pada penelitian ini konotasinya negative maka memberi kesan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya dari *Work-Life Balance*. Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa bahwa dengan terjaganya keseimbangan kehidupan pekerjaan, lebih meringankan karyawan dalam menjalani tanggung jawabnya. Sehingga mereka merasa dikelilingi emosi positif yang dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan demikian *Job Performance* yang dihasilkan karyawan pun meningkat. Pencapaian *Work-Life Balance* yang lebih baik dapat menghasilkan dividen bagi pemberi kerja dalam hal memiliki tenaga kerja yang lebih termotivasi, produktif, kurang stres, meningkat produktivitas, dan mengurangi ketidakhadiran sehingga menghasilkan *Job Performance* yang memuaskan. *Work-Life Balance* dapat berdampak baik pada keduanya baik individu maupun organisasi (Mendis & Weerakkody, 2018).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait Pengaruh *Work from Home* dan *Family Supportive Supervisor Behaviors* terhadap *Work-Life Balance* dan *Job Performance* pada Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara, maka diperoleh simpulan bahwa: Dari hasil statistik deskriptif *Work from Home* menunjukkan bahwa persepsi karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara terhadap *Work from Home* dikategorikan cukup baik karena karyawan merasa ketika melakukan *Work from Home* memotivasi

karyawan untuk bekerja lebih baik. Dari hasil statistik deskriptif *Family Supportive Supervisor Behavior* menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara cukup merasakan adanya peran *Family Supportive Supervisor Behaviors*, dimana karyawan merasa atasan di Perusahaan Ritel di Jakarta Utara membuat karyawan merasa nyaman berbicara tentang konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan. Dari hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan memiliki *Work-Life Balance yang baik pada Perusahaan Ritel di Jakarta Utara*. Dikarenakan item pernyataan memiliki konotasi negatif, maka memberikan kesan bahwa pernyataan-pertanyaan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya *dari Work-Life Balance*, sehingga dinyatakan karyawan tidak mendahulukan pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi karyawan dan juga bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak membuat kehidupan karyawan menjadi menderita. Dari hasil statistik deskriptif *Job Performance* menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa merasa *Job Performance* yang cukup baik, karyawan merasa terlibat dalam yang kegiatan positif dapat mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis 1 (H1) *Work from Home* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance* sehingga dapat dipahami bahwa karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara tetap merasa keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan pekerjaan selama bekerja dari rumah tetap terjaga, karena item-item pernyataan pada *Work-Life Balance* memiliki konotasi negatif, maka memberikan kesan bahwa pernyataan-pertanyaan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya *dari Work-Life Balance*. Hasil Hipotesis 2 (H2) *Work from Home* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* sehingga dapat dipahami bahwa karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa bekerja dari rumah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tidak membuat kinerja karyawan menurun.

Hasil pengujian Hipotesis 3 (H3) *Family Supportive Supervisor Behaviors* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work-Life Balance* sehingga dapat dipahami bahwa karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa adanya dukungan dari atasan dalam mengatasi konflik karyawan baik tentang pekerjaan maupun non-pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya keseimbangan karyawan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, karena item-item pernyataan pada *Work-Life Balance* memiliki konotasi negatif, maka memberikan kesan bahwa pernyataan-pertanyaan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya *dari Work-Life Balance*. Hasil pengujian Hipotesis 4 (H4) *Family Supportive Supervisor Behaviors* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* sehingga dapat dipahami bahwa karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara merasa dukungan dari atasan memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Sehingga meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Hasil pengujian Hipotesis 5 (H5) *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance* sehingga dapat dipahami terjaganya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan akan menyebabkan meningkatkan produktivitas karyawan yang menghasilkan *Job Performance* sangat meningkat, karena item-item pernyataan pada *Work-Life Balance* memiliki konotasi negatif, maka memberikan kesan bahwa pernyataan-pertanyaan tersebut bersifat *Work-Life Imbalance* atau kebalikannya *dari Work-Life Balance*.

## REFERENSI

- Aggarwal, M. N. (2015). Work Life Balance in E-Age: A Study of Women Employees. *INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPUTER SCIENCE AND TECHNOLOGY*, 6, 1–7.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 2, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Ashal, R. A. (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. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 1–10.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bernardino, A. (2018). *Telecommuting: Modeling the Employer's and the Employee's Decision-Making Process (Routledge Library Editions: Human Resource Management)* (1st ed.). Routledge.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *Quarterly Journal of Economics*.
- Cheng, K., Zhu, Q., & Lin, Y. (2022). Family-Supportive Supervisor Behavior, Felt Obligation, and Unethical Pro-family Behavior: The Moderating Role of Positive Reciprocity Beliefs. *Journal of Business Ethics*, 177(2), 261–273. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04765-9>
- Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2017). Employee job performance: The interplay of leaders' emotion management ability and employee perception of job characteristics. *Journal of Management Development*, 36(8), 1087–1098. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0195>
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA SOPIR TAKSI PT. EXPRESS TRANSINDO UTAMA TBK DI JAKARTA. *Jurnal Empati*, 7(1), 339–344.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Cucuan, H., & Fitriyani, E. (2017). HUBUNGAN FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS DI TEMPAT KERJA DENGAN WORK FAMILY ENRICHMENT PADA PEREMPUAN BEKERJA. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 16(1), 1–12.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>

- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Practice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the family supportive supervisor behavior short-form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285–296. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Han, S. H., Oh, E., Kang, S. P., Lee, S., & Park, S. H. (2022). The mediating role of informal learning on job performance: the work-learning dual system in South Korea. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 437–454. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2021-0101>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *BULETIN PSIKOLOGI*, 21(2), 90–101.
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Kishino, S., & Hirano, M. (2016). *The Effect of Supervisors' Transformational Leadership on Subordinates' Psychological Empowerment and Work-Life Balance i*.
- Lisanti, Y. (2014). ICT MEMUNGKINKAN ORANG BEKERJA DARI RUMAH: STUDI KASUS PADA BANK DAN KURSUS ONLINE. *ComTech*, 5(1), 14–25.
- Martinez-Amador, J. (2016). *REMOTE AND ON-SITE KNOWLEDGE WORKER PRODUCTIVITY AND ENGAGEMENT: A COMPARATIVE STUDY OF THE EFFECT OF VIRTUAL INTENSITY AND WORK LOCATION PREFERENCE*.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>

- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Muhammad, A., Akbar, M., & Amin, H. (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. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED BUSINESS*, 4, 1–9.
- Narpati, B., Lubis, I., Kardinah, ;, Meutia, I., Endah, ;, Ningrum, P., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2021). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM. *Forkamma*), 4(2), 121–133.
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 139, 161–172. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.026>
- Permatasari, J. A., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh Family Supportive Supervisor Behavior terhadap Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance dan Employee Engagement. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 91. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i01.p10>
- Sabiila, S. I. (2022, March 2). *Kasus Corona Pertama di Indonesia, Ini Kilas Balik Usai 2 Tahun Berlalu* . <https://news.detik.com/berita/d-5964691/kasus-corona-pertama-di-indonesia-ini-kilas-balik-usai-2-tahun-berlalu>
- Sari, W. P. (2020). JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE DALAM KONTEKS KOMUNIKASI ORGANISASI. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7537>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016a). *Research Methods for Business*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016b). *Research Methods for Business*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simarmata, R. M. (2020). *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN POLITEKNIK NEGERI AMBON*. 1–10.
- Sitanggang, D. (2022, August 2). *Purposive Sampling adalah: Berikut Contoh, Tujuan, dan Rumusnya* . DetikJabar. <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6212440/purposive-sampling-adalah-berikut-contoh-tujuan-dan-rumusnya>
- Styvans Dion, D., Emilisa, N., Laddyana Citra, F., Studi Manajemen, P., & Trisakti Jakarta, U. (2022). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ (The Influence of Knowledge*

- Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress on Job Performance of RSJ Employees*). 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022a). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022b). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022c). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Susilo, D. (2020a). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. In *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government* (Vol. 26, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/344413752>
- Susilo, D. (2020b). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. In *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government* (Vol. 26, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/344413752>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). Rajawali pers.
- Wahyuni, P., & Tajib, E. (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*. 7(9).
- Wibowo, R., & Siregar, S. (2022). PERAN WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *E-QIEN Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 1–7.
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). PENGARUH WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. CEMERLANG INDO PANGAN. *CENDIKIA JAYA*, 3(2), 20–40.
- Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2021). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of Corporate Real Estate*. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015>
- Zhang, J. (2016). The Dark Side of Virtual Office and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 40. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p40>

Zhang, X., Yang, Q., Yan, Y., & Liang, S. (2022). Family-supportive supervisor behavior and employees' workplace deviant behavior: Moral disengagement as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(7), 1–12. <https://doi.org/10.2224/sbp.11319>