

PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN WORK FAMILY CONFLICT DAN HAPPINESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DPRD DKI JAKARTA

Asel Putrida, Dr. Budi Santoso, MM, Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M.
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: aselpga@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 27 May 2024	Accepted: 6 June 2024	Published: 7 June 2024

ABSTRACT

This research conducted a work from home analysis of employee performance with work family conflict and happiness as mediating variables for DKI Jakarta DPRD employees so as to find a conceptual and empirical framework for the performance of DKI Jakarta DPRD employees. This research is a type of quantitative research because it analyses data numerically, predetermined hypotheses are tested through quantitative or static data analysis, the data collection method is a questionnaire using Google Form with hypothesis testing using SmartPLS 4.0 software. In determining the sample in the research, the Slovin formula was used which produced 135 samples. Hypothesis testing uses questionnaire answer data from 135 employees with a population of 200 people in the DKI Jakarta DPRD. Respondents were divided into 63 men and 72 women. The results of the hypothesis test show that working from home has a significant positive direct effect on the variables of work-family conflict, happiness and employee performance. Meanwhile, work-family conflict does not have a significant negative direct influence on employee performance, but happiness and working from home have a significant positive direct influence on employee performance. Work family conflict does not mediate the indirect influence of work from home on employee performance, but happiness mediates the indirect influence of work from home on employee performance for DKI Jakarta DPRD employees.

Keywords: *Work From Home, Work Family Conflict, Happiness, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini melakukan analisis *work from home* terhadap *employee performance* dengan *work family conflict* dan *happiness* sebagai variabel mediasi pada pegawai DPRD DKI Jakarta sehingga menemukan kerangka konseptual dan empirik *employee performance* di DPRD DKI Jakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dikarenakan menganalisis data secara numerikal, hipotesis yang telah ditetapkan diuji melalui analisis data kuantitatif atau statis, metode pengumpulan data adalah angket menggunakan Google Form dengan hipotesis yang diuji menggunakan software SmartPLS 4.0. Dalam menentukan sampel pada penelitian menggunakan rumus slovin yang didapatkan hasil 135 sampel. Pengujian hipotesis menggunakan data hasil jawaban kuisioner dari 135 pegawai dengan populasi 200 orang pada DPRD DKI Jakarta. Responden yang dibagi menjadi laki-laki 63 orang dan wanita 72 orang. Hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa *work from home* memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap variabel *work family conflict*, *happiness*, dan *employee performance*. Sedangkan *work family conflict* tidak memiliki pengaruh langsung negatif signifikan terhadap *employee performance*, tetapi *happiness* dan *work from home* memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap *employee performance* pegawai. *Work family conflict* tidak memediasi pengaruh tidak langsung antara *work from home* terhadap *employee performance*, tetapi *happiness* memediasi pengaruh tidak langsung antara *work from home* terhadap *employee performance* pada pegawai DPRD DKI Jakarta.

Kata Kunci: *Work From Home, Work Family Conflict, Happiness, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Polusi udara di wilayah Jakarta dan sekitarnya masih menjadi masalah yang belum terselesaikan hingga saat ini (Hamasy, 2023), terjadi keributan tentang polusi udara di Jakarta dan banyak kota-kota besar didunia. Dikutip dari (CNN Indonesia, 2023) “badai pasir menyelimuti Beijing dan beberapa provinsi di China Utara, di musim semi dengan kabut asap yang diperburuk oleh aktivitas industri dan penggundulan hutan yang cepat di seluruh China utara”. Selain di Beijing polusi udara menjadi ancaman yang besar bagi Lahore dengan

kombinasi emisi kendaraan dan industri, asap dari tempat pembakaran batu bara, pembakaran sisa tanaman dan limbah umum, serta debu dari lokasi konstruksi. Polusi udara menjadi masalah besar yang dapat menimbulkan banyak kekacauan-kekacauan berakibat pada kesehatan (Pandey *et al.*, 2019).

Masalah kesehatan berupa ispa, gangguan pernafasan, serta menurunnya sistem kekebalan tubuh (Glencross *et al.*, 2020; Miller & Newby, 2020; Mondal & Paul, 2020), hal ini dapat berakibat pada perekonomian di dunia maupun di Indonesia. Dikutip dari (CNN Indonesia, 2020) “Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang memprediksi 4,2 juta kematian setiap tahun terkait dengan polusi udara di permukaan tanah, seperti kanker paru-paru, hingga infeksi saluran pernafasan akut”. Polusi dapat berdampak pada aktivitas yang dilakukan masyarakat (Lu, 2020; Giani *et al.*, 2020; Manisalidis *et al.*, 2020), tenaga kerja yang akan sulit berangkat kerja, kesehatan kerja berkurang, dan terganggunya mobilitas masyarakat dalam bekerja (Fuller *et al.*, 2022; Ma *et al.*, 2021).

Berbagai solusi yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia untuk menghadapi polusi udara. Dikutip dari (BBC News Indonesia, 2023) “Presiden Joko Widodo memerintahkan jajarannya mengambil langkah pendek hingga panjang untuk memerangi polusi udara di Jakarta dan sekitarnya. Jangka pendek: rekayasa cuaca, penerapan regulasi untuk percepatan penerapan batas emisi, memperbanyak ruang terbuka hijau, dan perkantoran didorong menerapkan sistem campuran kerja dari rumah dan kantor. Jangka menengah: mempercepat pengurangan kendaraan berbasis fosil, dan mendorong warga lebih banyak menggunakan transportasi massal. Selain itu, mempercepat elektrifikasi kendaraan umum. Jangka panjang: penguatan aksi mitigasi dan adaptasi perubahan iklim melalui pengawasan sektor industri dan pembangkit listrik di Jakarta dan sekitarnya”.

Salah satu solusi yang diterapkan pemerintah adalah dengan WFH (*work from home*) bagi karyawan (CCN Indonesia, 2023), dalam dunia kerja WFH menjadi tantangan-tantangan tersendiri bagi karyawan untuk membagi waktu antara dunia kerja dengan keluarga dirumah (Ambikapathy & Ali, 2020). Tetapi WFH memberikan banyak waktu luang bagi karyawan untuk mengerjakan banyak tugas sekaligus dalam satu waktu positif WFH (Wu *et al.*, 2022).

Frekuensi seseorang yang sering dirumah akan menimbulkan interaksi-interaksi intens dengan anggota keluarga, tentunya akan berdampak pada hubungan seseorang dengan keluarga dan pekerjaannya (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021; Van & Lippényi, 2020). Apabila hubungan seseorang dengan keluarga dan pekerjaannya terus bersinggungan maka dapat menimbulkan sebuah konflik keseimbangan dalam mengatur keluarga dan pekerjaan bagi seseorang (Kosseck *et al.*, 2021; Gragnano *et al.*, 2020).

Walaupun dengan konflik yang ditimbulkan WFH, tetapi WFH memberikan banyak dampak positif bagi karyawan (Galanti *et al.*, 2021;). Disisi lain karyawan dapat menghabiskan waktu lebih banyak di rumah, bercengkrama dengan keluarga. Kemudahan dalam mengerjakan pekerjaan dan kenyamanan yang didapatkan di rumah, seorang karyawan dapat senang dalam bekerja walaupun banyak keterbatasan yang dirasakan ketika WFH (Kooli, 2023; Ipsen *et al.*, 2021). Setiap karyawan memiliki pendapat yang berbeda dalam menanggapi konflik antara keluarga dan pekerjaannya ketika dilakukannya WFH.

Pemberlakuan WFH memberikan kemudahan dalam mengerjakan semua pekerjaan di rumah, memberikan kelonggaran dalam sistem bekerja bagi karyawan (Oakman *et al.*, 2022; Kohont & Ignjatović, 2022). Tekanan pekerjaan yang didapatkan akan berkurang membuat seseorang menjadi lebih enjoy untuk melakukan pekerjaannya (De Klerk *et al.*, 2021). Hal ini menimbulkan perasaan bahagia bagi seseorang ketika melakukan pekerjaannya dirumah (Mehta, 2021; Nuangjamnong, 2022). Selain itu waktu yang banyak dihabiskan dirumah dapat mempengaruhi seseorang untuk merasa jenuh dan bosan (Chen, 2020; Revelo & Thoring,

2022). Karyawan akan merasa bahwa bekerja di rumah tidak terlalu menyenangkan daripada di kantor.

Dari penerapan WFH yang dilakukan tentu hal yang paling bagi perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik (Zulkarnaen, 2021). Dari sisi positif dan negatif yang ditimbulkan akan meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Konflik yang ditimbulkan akibat pembelakangan WFH akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan (Lange & Kayser, 2022; Wang *et al.*, 2022). Bekerja dari rumah membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan kantor menjadi lebih nyaman (Bloom & Liang, 2022; Awada *et al.*, 2021). Kenyamanan ketika bekerja di rumah dapat membuat karyawan merasa lebih enjoy dalam menjalankan pekerjaannya (Mustajab *et al.*, 2020; Bolisani *et al.*, 2020; Chung *et al.*, 2020). Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan perasaan bahagia karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya (Adnan, 2019; Awada *et al.*, 2019). Instansi pemerintahan khususnya pemprov DKI Jakarta sesuai Surat Edaran (SE) 34 Tahun 2024 mengenai pelaksanaan WFH bagi pegawai. Pada tanggal 21 Agustus hingga 21 Oktober 2023 mendatang, WFH dapat dilaksanakan dengan batasan maksimal 50%. Untuk periode 4-7 September 2023, batasan maksimal adalah 75%. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah DKI Jakarta menjadi salah satu instansi yang melaksanakan *work from home* bagi karyawan.

Dari dampak positif dan negatif yang ditimbulkan akibat penerapan *work from home* pada pegawai, variabel *work family conflict* dan *happiness* dipilih oleh peneliti sebagai variabel mediasi yang akan mengantarai pengaruh *work from home* terhadap *employee performance*. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengelolaan *work from home* bagi pegawai agar *employee performance* tetap terjaga pada instansi/perusahaan. Dengan ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Family Conflict* Dan *Happiness* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai DPRD DKI Jakarta”.

TINJAUAN LITERATUR

Employee Performance (Z)

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja didefinisikan sebagai proses tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan produk atau gagasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Riniwati, 2016). Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Ada komponen yang harus dipenuhi dalam penilaian kerja yakni sumber daya manusia sebagai komponen penting dari kinerja yang memengaruhi operasi sebuah organisasi (Rivaldo, 2022).

Work From Home (X)

Work from home didefinisikan sebagai “suatu pengaturan kerja alternatif di mana karyawan melakukan tugas-tugas di tempat lain yang biasanya dilakukan di tempat kerja utama atau pusat, setidaknya untuk sebagian pekerjaan mereka, menggunakan media elektronik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dan berinteraksi dengan orang lain di dalam dan di luar perusahaan. . . organisasi” (Lee & Sirgy, 2019). *Work from home* (WFH), atau lebih tepatnya modus kerja jarak jauh atau teleworking, dimungkinkan oleh sifat kehidupan digital kita yang sangat terhubung menggunakan koneksi internet dan perangkat yang tepat (Mukherjee & Narang, 2023). Dengan merebaknya pandemi Covid-19 secara global pada tahun 2020, jutaan pekerja di seluruh dunia beralih ke WFH untuk bergabung dengan pekerja lain yang telah bekerja dari rumah selama beberapa dekade (Mousa, 2021).

Work family conflict

Work family conflict adalah tidak ada keseimbangan antara peran dan tanggung jawab hal ini menyebabkan konflik ketika orang memberikan waktu yang lebih banyak untuk bekerja sehingga waktu untuk keluarga berkurang dan konflik terjadi ketika orang memberikan waktu yang lebih banyak untuk bekerja sehingga waktu untuk keluarga berkurang (Jatmika & Suryadi 2021). Konflik pekerjaankeluarga bersifat dua arah, yaitu pekerjaan mengganggu keluarga (yaitu konflik pekerjaan ke keluarga, WFC), dan keluarga mengganggu pekerjaan (Masuda *et al.*, 2019). Konsep di balik konflik pekerjaan-keluarga (WFC) berfokus pada dampak negatif kehidupan kerja seseorang ke dalam kehidupan keluarganya (Alcantara, 2022).

Happiness (Y₂)

Menurut Chica *et al.* (2020) kebahagiaan didefinisikan dalam Encyclopedia Britannica, dari sudut pandang psikologi, sebagai "keadaan kesejahteraan emosional yang dialami seseorang pada saat tertentu, atau lebih luas lagi, sebagai evaluasi positif terhadap kehidupan dan pencapaian seseorang secara keseluruhan yaitu, kesejahteraan subjektif. Kenikmatan atau kebahagiaan ini merupakan hasil evaluasi kognitif dan afektif terhadap aliran pengalaman dan motivasi kerja intrinsik (melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan tujuan untuk merasakan kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam aktivitas tersebut) (Chica *et al.*, 2020). Membuat karyawan bahagia dengan tempat kerjanya dan pekerjaan itu sendiri akan bermanfaat tidak hanya bagi karyawan tetapi juga organisasi (Awada *et al.*, 2019).

Kerangka Teori

Work From Home dengan Work Family Conflict

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis pengaruh *work from home* terhadap *work family conflict* adalah penelitian yang dilakukan Sladká & Kreidl (2022) di Republik Ceko selama pandemi Covid-19, terjadi peningkatan tajam jumlah orang yang bekerja dari rumah. Data dari 'Studi Percontohan GGS Covid di Ceko' pada bulan Desember 2020 dan menemukan bahwa seringnya bekerja dari rumah dikaitkan dengan lebih seringnya konflik pekerjaan-keluarga. Orang yang sering mengalami konflik pekerjaan-keluarga juga lebih sering mempertimbangkan untuk putus dengan pasangannya. Selama pandemi, bekerja dari rumah menimbulkan stres yang signifikan bagi kehidupan keluarga. Hasil analisis jalur oleh Ramadhanti *et al.* (2022) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, dukungan sosial, dan pola komunikasi memengaruhi kualitas hidup keluarga selama pandemi. Dengan begitu kondisi bekerja dari rumah yang diterapkan ketika pandemi dapat mengakibatkan konflik pekerjaan keluarga.

Work From Home dengan Happiness

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis pengaruh *work from home* terhadap *happiness* adalah penelitian yang dilakukan oleh (Mehta, 2021) ketika *lockdown* yang berkepanjangan sebagai bagian dari langkah mitigasi masyarakat untuk mengendalikan penyebaran virus corona telah menyebabkan terjadinya reorganisasi kerja secara besar-besaran di seluruh dunia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* WFH mampu memprediksi varians kebahagiaan yang dirasakan sebesar 23,9%. Selain itu penelitian Farrell (2022) mendukung hipotesis pengaruh *work from home* terhadap *happiness*. Penelitian menunjukkan bahwa ada banyak manfaat WFH dalam hal peningkatan kesejahteraan, kebahagiaan, dan keseimbangan kerja/hidup, namun ada juga tantangannya. Ada kelemahan yang muncul dalam WFH seperti kelelahan massal, memburuknya kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati *et al.* (2023) mengembangkan pengaruh dukungan organisasi

terhadap produktivitas kerja dengan tinjauan literatur sistematis yang dilakukan sesuai kebutuhan dan bermanfaat bagi *work life balance* dan bekerja dari rumah, dengan keterlibatan profesional yang menghasilkan kinerja dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi dapat mengurangi konflik dan berbasis kinerja.

Work From Home dengan Employee Performance

Selama pandemi COVID-19, bekerja dari rumah tidak diragukan lagi telah menjadi salah satu teknik yang paling banyak digunakan untuk meminimalkan pengangguran, menjaga masyarakat tetap beroperasi, dan melindungi masyarakat dari virus. Namun, dampak bekerja dari rumah (WFH) terhadap produktivitas dan kinerja karyawan belum sepenuhnya diketahui; studi tentang subjek ini terfragmentasi dan dalam konteks yang berbeda (Anakpo, Nqwayibana & Mishi 2023) melakukan penelitian dengan hasil temuan menunjukkan bahwa dampak model WFH terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Abdullah, Yusuf, dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Riwukore et al. (2022) yang menganalisis dan membuktikan pengaruh WFH, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel WFH, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Work Family Conflict dengan Employee Performance

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis pengaruh negatif *work from home* terhadap *employee performance* adalah penelitian yang dilakukan oleh Sapitri & Dudiya, (2020) dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Akhigbe & Issa (2022) hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor psikososial pekerjaan (kualitas kepemimpinan, konflik pekerjaan-keluarga dan tuntutan pekerjaan) dengan kesehatan dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ditemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan kinerja karyawan tampaknya memiliki hubungan yang lebih kuat. Menurut Sultan & Akhtar (2020) yang melakukan penelitian untuk mengetahui dan menguji dampak konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja organisasi dengan peran moderasi dukungan pengawas di sektor perbankan KPK. Pada akhir penelitian, disimpulkan bahwa WFC memang berdampak pada kinerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Happiness dengan Employee Performance

Penelitian Awada, Johar & Ismail, (2020) menguji pengaruh kebahagiaan karyawan terhadap kesejahteraan spiritual dan emosional karyawan, serta kinerja karyawan di sektor publik Uni Emirat Arab (UEA). Temuan menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kesehatan spiritual dan emosional Menurut Bataineh (2019) melakukan penyelidikan hubungan keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya mempunyai implikasi yang sangat besar bagi sektor industri farmasi di Yordania. Penelitian yang dilakukan oleh Met et al. (2023) dengan analisis data pada tujuh perempat (21 bulan) informasi dari 4.277 karyawan, dan hasilnya adalah menegaskan bahwa kebahagiaan dan kinerja berkorelasi positif.

Work From Home dengan Employee Performance dimediasi oleh Work Family Conflict

Penelitian yang dilakukan oleh Anh *et al.* (2022) ini mengkaji dampak *work-from-home* (WFH) terhadap kinerja karyawan (JP) serta pengaruh mediasi tiga faktor: Lingkungan kerja (WE), Kepuasan kerja (JS) dan Konflik pekerjaan-keluarga (WFC). Hasilnya Konflik pekerjaan-keluarga (WFC) berpengaruh sebagai mediasi *work from home* terhadap kinerja. Menurut Tsang *et al.* (2023) yang melakukan penelitian ketika peralihan ke arah kerja jarak jauh telah dipercepat oleh pandemi COVID-19, dan COVID-19 telah meningkatkan kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja jarak jauh seperti konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan kerja, dan efikasi diri. Temuan ini menemukan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berdampak negatif terhadap keterlibatan kerja, efikasi diri, dan produktivitas bekerja dari rumah. Dampak negatif konflik keluarga-pekerjaan terhadap produktivitas bekerja dari rumah lebih besar terjadi pada karyawan yang memiliki lebih banyak hari kerja dari rumah dibandingkan mereka yang memiliki lebih sedikit hari kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2024) pada karyawan dan wirausaha perempuan di Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *work family conflict* pada pegawai wanita.

Work From Home dengan Employee Performance di Mediasi oleh Happiness

Menurut Amri *et al.* (2022) yang melakukan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi karakteristik yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. *Work from home* memiliki pengaruh positif kinerja karyawan yang dimediasi oleh kebahagiaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Suhariadi (2021) untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja seseorang dipengaruhi oleh pekerjaan dari rumah terhadap keterikatan kerja dan kebahagiaan sebagai mediator di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimediasi oleh kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh secara langsung pada keterikatan kerja dengan proporsi yang lebih besar. Studi ini juga menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki efek mediasi yang signifikan dan berperan secara parsial dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, Soetjipto & Sopiah (2023) dengan hasil WFH memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan dan keseimbangan emosi individu, meningkatkan kebahagiaan, menurunkan kepekaan emosi, serta meningkatkan efisiensi waktu dan produktivitas.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut.

H₁: Terdapat pengaruh positif variabel *work from home* terhadap variabel *work family conflict*.

H₂: Terdapat pengaruh positif variabel *work from home* terhadap variabel *happiness*.

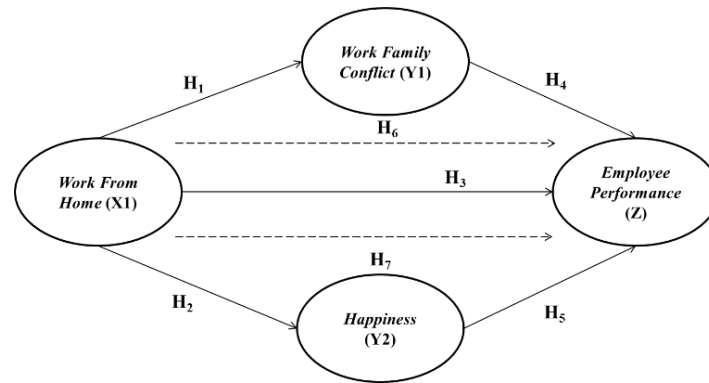
H₃: Terdapat pengaruh positif variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance*.

H₄: Terdapat pengaruh negatif variabel *work family conflict* terhadap variabel *employee performance*.

H₅: Terdapat pengaruh positif variabel *happiness* terhadap variabel *employee performance*.

H₆: Terdapat pengaruh negatif variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* dengan dimediasi oleh *work family conflict*.

H₇: Terdapat pengaruh positif variabel *work from home* terhadap variabel *employee performance* dengan dimediasi oleh *happiness*.



Gambar 1. Kerangka Pikir Model Penelitian

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

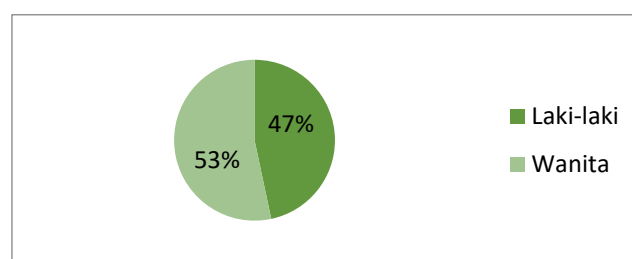
METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai DPRD DKI Jakarta yang melaksanakan work from home selama isu polusi udara di Jakarta. Adapun karakteristik penarikan sampel untuk responden adalah pegawai DPRD DKI Jakarta yang melaksanakan work from home selama isu polusi udara di Jakarta. Dengan kriteria yang telah ditentukan total responden sebanyak 135 responden. Data ini dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan teknis analisis data outer model, inner model, uji hipotesis dan uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

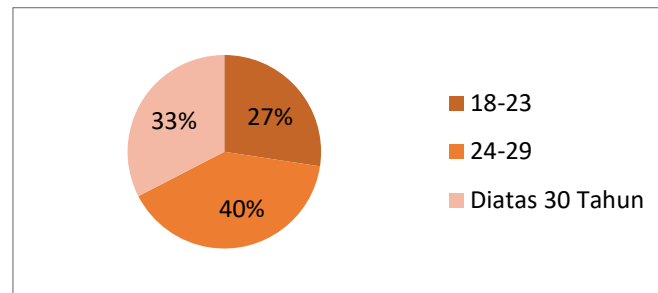
Total responden pada penelitian ini adalah 135 responden, dengan karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia dan status pernikahan. Dengan penyebaran kuisioner selama satu bulan di DPRD DKI Jakarta. Berdasarkan grafik Tabel Jenis Kelamin, terdapat 135 responden yang dibagi menjadi laki-laki dan wanita dengan presentase wanita sebesar 53% yakni 72 responden. Responden laki-laki dengan presentase 47% yakni 63 responden.



Gambar 2 Diagram Jenis Kelamin

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

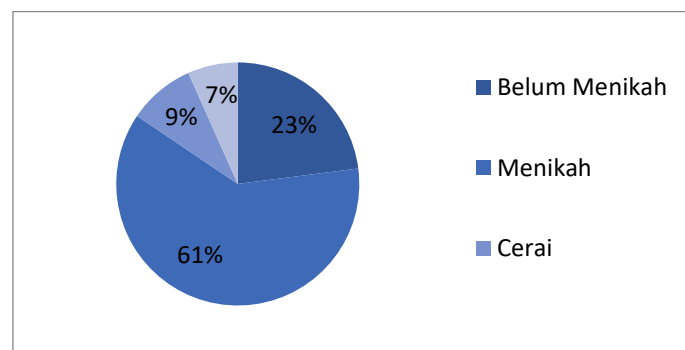
Berdasarkan grafik usia, terdapat 135 responden yang dibagi menjadi usia 18-23 tahun, 24-29 tahun dan diatas 30 tahun. Presentase usia 18-23 tahun sebesar 27% yakni 37 responden. Responden usia 24-29 tahun dengan presentase 40% yakni 54 responden. Presentase usia diatas 30 tahun sebesar 33% yakni 44 responden.



Gambar 3 Diagram Usia

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan grafik status pernikahan, terdapat 135 responden yang dibagi menjadi belum menikah, menikah, cerai dan pasangan meninggal. Presentase belum menikah sebesar 23% yakni 31 responden. Responden menikah dengan presentase 61% yakni 83 responden. Presentase cerai sebesar 9% yakni 12 responden dan 7% presentasi pasangan meninggal sebanyak 9 responden.



Gambar 4 Diagram Status Pernikahan

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil Outer Model

Outer model juga disebut sebagai model pengukuran untuk menilai reliabilitas dan validitas model. Dari hasil olah data yang dilakukan menggunakan *software* SmartPLS didapatkan hasil reliabilitas dan validitas model sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Pada tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan *loading factor* yang telah dilakukan. Beberapa variabel telah dihapus karena tidak memenuhi kriteria nilai *cross loading factor*. Variabel *work from home* diukur menggunakan lima item pengukuran yang valid dengan hasil *outer loading* antara 0,704 - 0,784 dapat disimpulkan bahwa kelima item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran variabel *work from home*. Variabel *work family conflict* diukur menggunakan empat item pengukuran yang valid dengan hasil *outer loading* antara 0,709 - 0,816 dapat disimpulkan bahwa keempat item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran variabel *work family conflict*. Variabel *happiness* diukur menggunakan enam item pengukuran yang valid dengan hasil *outer loading* antara 0,719 - 0,824 dapat disimpulkan bahwa keenam item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran variabel *happiness*. Sedangkan variabel *employee performance* diukur menggunakan empat item pengukuran yang valid dengan *outer loading* antara 0,731 - 0,754

dapat disimpulkan bahwa keempat item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran variabel *employee performance*.

Tabel 1
Tabel Outer Loading

	<i>Work From Home (X1)</i>	<i>Work Family Conflict (Y1)</i>	<i>Happiness (Y2)</i>	<i>Employee Performance (Z)</i>
WFH4	0,713			
WFH5	0,704			
WFH6	0,775			
WFH7	0,767			
WFH8	0,784			
WFC3		0,771		
WFC4		0,709		
WFC7		0,744		
WFC8		0,861		
H1			0,824	
H2			0,757	
H3			0,739	
H4			0,719	
H5			0,805	
H6			0,780	
EP4				0,733
EP5				0,731
EP6				0,754
EP7				0,750

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50 yang dapat diartikan bahwa semua variabel memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Variabel *happiness* yang memiliki nilai AVE tertinggi yaitu 0,598. *Work family conflict* dengan nilai AVE sebesar 0,595 disusul *work from home* dengan nilai AVE sebesar 0,565 dan *employee performance* memiliki nilai AVE terendah 0,561.

Tabel 2
Tabel Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
<i>Work From Home (X1)</i>	0,565
<i>Work Family Conflict (Y1)</i>	0,595
<i>Happiness (Y2)</i>	0,598
<i>Employee Performance (Z)</i>	0,561

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Pada tabel 3 menunjukkan hasil pengelolaan data nilai *fornell larcker* dengan kriteria *fornell larcker* yakni bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antar variabel (Hair *et al.*,2021). Variabel *employee performance* mempunyai akar AVE (0,751) lebih besar korelasinya dengan *happiness* (0,723), *work family conflict* (0,207) dan *work from home* (0,578). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel *employee performance* terpenuhi. Demikian pula variabel *happiness* mempunyai akar AVE (0,772) lebih besar

korelasinya dengan *work family conflict* (0,376) dan *work from home* (0,691). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel *happiness* terpenuhi.

Hasil pengelolaan data variabel *work family conflict* mempunyai akar AVE (0,773) lebih besar korelasinya dengan *work from home*, menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel *work family conflict* terpenuhi. Demikian pula variabel *work from home* mempunyai akar AVE (0,772). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel *happiness* terpenuhi.

Tabel 3
Tabel Nilai Fornell Larcker

	EP	H	WFC	WFH
EP	0,751			
H	0,723	0,772		
WFC	0,207	0,376	0,773	
WFH	0,578	0,691	0,335	0,749

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Pada tabel 4 menunjukkan hasil pengelolaan data nilai HTMT. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif dibawah 0,90 yaitu *happiness* dan *employee performance* (0,857), *work family conflict* dan *employee performance* (0,245), *work from home* dan *happiness* (0,435), *work from home* dan *employee performance* (0,707), *work from home* dan *happiness* (0,824) serta *work from home* dan *work family conflict* (0,409). Semua nilai dibawah 0,90 maka validitas deskriminan tercapai.

Tabel 4
Tabel Nilai HTMT

	EP	H	WFC	WFH
EP				
H	0,857			
WFC	0,245	0,443		
WFH	0,707	0,824	0,409	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

2.Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan yang dilakukan didapatkan hasil pada tabel 5 nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada variabel *work from home* 0,804 dan 0,807. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* *work family conflict* 0,780 dan 0,807. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada variabel *happiness* 0,864 dan 0,867. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* *employee performance* 0,808 dan 0,812.

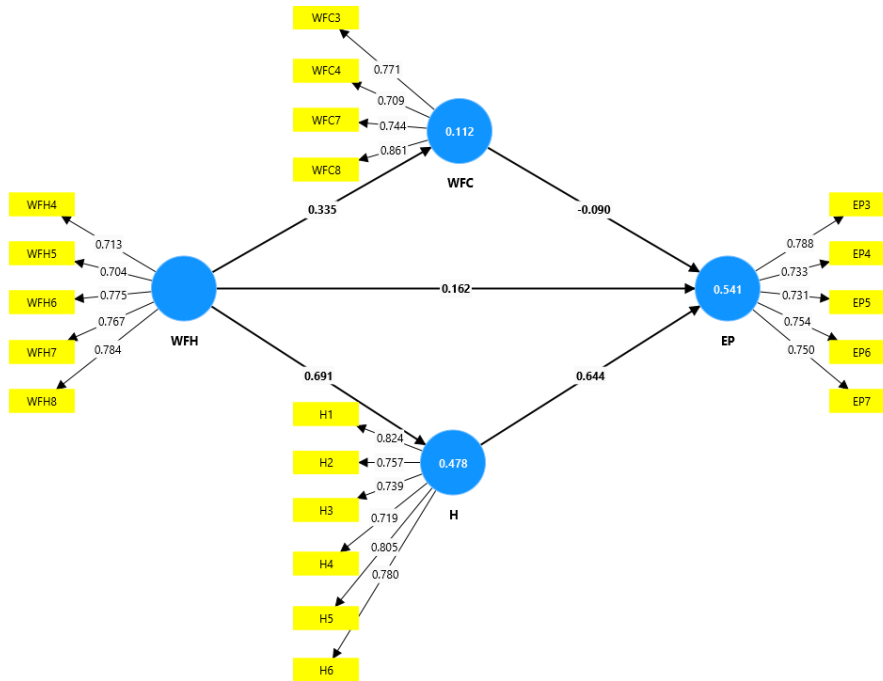
Semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > dari 0,7, yang dapat dikatakan bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dalam variabel ini dapat diterima.

Tabel 5
Tabel Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Work From Home (X1)	0,804	0,807

<i>Work Family Conflict (Y1)</i>	0,780	0,838
<i>Happiness (Y2)</i>	0,864	0,867
<i>Employee Performance (Z)</i>	0,808	0,812

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)



Gambar 5 Model SEM dan Path Coefficient
 Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Uji Inner Model

Pengukuran *inner* model diawali dengan mengecek kolinearitas dalam model penelitian, nilai VIF < 5 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, model struktural diuji dengan menggunakan R square untuk konstruk dependen dan *cross validated Redundancy (Q2)*.

Pada tabel 6 diperoleh hasil nilai VIF *happiness* terhadap *employee performance* (2,007), *work family conflict* terhadap *employee performance* (1,180), *work from home* terhadap *employee performance* (1,940), *work from home* terhadap *happiness* (1,000) dan *work from home* terhadap *employee performance* (1,000). Dari hasil nilai VIF pada setiap variabel ditemukan bahwa nilai <5 dapat menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel. Hasil ini menguatkan bahwa estimasi parameter bersifat eobust atau tidak bias.

Tabel 6
Tabel Nilai VIF

Variabel	EP	H	WFC	WFH
<i>Employee Performance (Z)</i>				
<i>Happiness (Y2)</i>	2,007			
<i>Work Family Conflict (Y1)</i>	1,180			
<i>Work From Home (X1)</i>	1,940	1,000	1,000	

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Pada tabel 7 diperoleh hasil nilai R square pengaruh *work from home* terhadap *work family conflict* 54,1% yang sesuai dengan kriteria dianggap moderat. Pengaruh *work from home* terhadap *happiness* 47,8% yang sesuai dengan kriteria dianggap moderat. Sedangkan *employee performance* 11,2% yang sesuai dengan kriteria dianggap rendah.

Tabel 7
Tabel Nilai R Square (R2)

Variabel	R Square (R2)
<i>Work Family Conflict</i> (Y1)	0,541
<i>Happiness</i> (Y2)	0,478
<i>Employee Performance</i> (Z)	0,112

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Pada tabel 8 menunjukkan hasil olah data nilai *cross validated redundancy* (Q2). Berdasarkan hasil pengelolaan data nilai Q square variabel artinya tingkat akurasi prediksi antar variabel *work family conflict* 0,094 bahwa akurasi prediksi rendah, variabel *happiness* 0,463 akurasi prediksi moderat dan variabel *employee performance* 0,314 akurasi prediksi moderat.

Tabel 8
Tabel Nilai Cross validated Redundancy (Q2)

Variabel	Cross validated Redundancy (Q2)
<i>Work Family Conflict</i> (Y1)	0,094
<i>Happiness</i> (Y2)	0,463
<i>Employee Performance</i> (Z)	0,314

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 dapat disimpulkan hasil hipotesis sebagai berikut.

1. Hipotesis pertama (H₁) **diterima** yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work from home* terhadap *work family conflict*, nilai p value ($0,000 < 0,05$) serta nilai t statistik ($4,741 > t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($0,335$). Meskipun demikian variabel *work from home* dalam meningkatkan *work family conflict* mempunyai pengaruh yang rendah dalam level struktural (f square = $0,126$). Hasil ini menunjukkan bahwa *work from home* memang dapat mempengaruhi *work family conflict* seorang pegawai sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dibahas (Sladká & Kreidl, 2022; Ramadhanti, Simanjuntak & Johan, 2022) walaupun memiliki peningkatan pengaruh yang rendah. Meskipun penelitian terdahulu membahas *work from home* ketika pandemi Covid 19 tetapi dalam fenomena polusi yang ada di Jakarta ketika akhir tahun 2023 ini, *work from home* menjadi variabel yang mempengaruhi *work family conflict* pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi intensitas *work from home* maka akan meningkatkan *work family conflict* bagi pegawai di DPRD DKI Jakarta. Begitu pula sebaliknya

semakin rendah intensitas *work from home* maka akan menurunkan *work family conflict*.

2. Hipotesis kedua (H₂) **diterima** yang dapat ditanyakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work from home* terhadap *happiness* dengan nilai *p value* ($0,000 < 0,05$) dan nilai *t* statistik ($13,098 > t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($0,691$). Dengan nilai level struktural (*f square* = $0,916$) bahwa variabel *work from home* dalam meningkatkan variabel *happiness* mempunyai pengaruh yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work from home* dapat mempengaruhi dan meningkatkan *happiness* pegawai sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu (Mehta, 2021; Farrell, 2022; Soetjipto & Sopiah, 2023) yang mendukung hipotesis ini. Walaupun dengan konflik yang ditimbulkan WFH, tetapi memberikan banyak dampak positif bagi karyawan seperti karyawan dapat menghabiskan waktu lebih banyak di rumah, bercengkrama dengan keluarga. Pegawai tidak diawasi dengan ketat seperti ketika bekerja secara *work from office* menjadikan pegawai bekerja secara santai, nyaman. Hal ini memicu kebahagiaan yang akan didapatkan oleh pegawai walaupun mereka bekerja di rumah.
3. Hipotesis ketiga (H₃) **diterima** yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work from home* terhadap *employee performance*, nilai *p value* ($0,000 < 0,05$) serta nilai *t* statistik ($2,169 > t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($0,162$). Meskipun demikian variabel *work from home* dalam meningkatkan *employee performance* mempunyai pengaruh yang rendah dalam level struktural (*f square* = $0,029$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work from home* dapat mempengaruhi dan meningkatkan *employee performance* seorang pegawai sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu (Anakpo, Nqwayibana & Mishi, 2023; Abdullah, Yusuf & Kurniawan, 2022; Riwukore *et al.*, 2022) walaupun memiliki peningkatan rendah. Penelitian terdahulu mengenai *work from home* yang dilakukan ketika pandemi Covid 19, sedangkan pada penelitian ini *work from home* dilakukan ketika adanya fenomena polusi udara di Jakarta, tetapi *work from home* tetap dapat menjadi solusi dan efektif digunakan untuk meningkatkan *employee performance* pegawai. Dari hasil penelitian ini memungkinkan untuk kedepannya *work from home* menjadi sistem/cara bekerja yang akan lebih diminati oleh pegawai.
4. Hipotesis keempat (H₄) **ditolak** yang dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif variabel *work family conflict* terhadap *employee performance* dengan nilai *p value* ($0,200 > 0,05$) dan nilai *t* statistik ($1,281 < t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($0,090$). Disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* terhadap *employee performance* mempunyai pengaruh dibawah kriteria dalam level struktural (*f square* = $0,015$). Hal ini menunjukkan bahwa memang *work family conflict* tidak ada hubungan atau pengaruh dalam penurunan *employee performance*. Walaupun frekuensi seseorang yang sering dirumah akan menimbulkan interaksi-interaksi intens dengan anggota keluarga tetapi tidak berpengaruh pada *employee performance* pegawai DPRD DKI Jakarta. Beberapa penelitian yang mendukung bahwa tidak terdapat pengaruh negatif variabel *work family conflict* terhadap *employee performance* ((Annajiyah & Abadiyah, 2023; Zain & Setiawati; Wiradendi *et al.*, 2023)
5. Hipotesis kelima (H₅) **diterima** yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *happiness* terhadap *employee performance*, nilai *p value* ($0,000 < 0,05$) serta nilai *t* statistik ($7,892 > t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($0,162$). Dengan nilai level struktural (*f square* = $0,451$) bahwa variabel *happiness* dalam meningkatkan *employee performance* mempunyai pengaruh yang tinggi. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa *work from home* dapat mempengaruhi dan meningkatkan *happiness* seorang pegawai sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu (Awada, Johar & Ismail, 2020; Bataineh, 2019; Met *et al.*, 2023). Pemberlakuan *work from home* memberikan kemudahan dalam mengerjakan semua pekerjaan di rumah, memberikan kelonggaran dalam sistem bekerja bagi karyawan (Oakman *et al.*, 2022; Kohont & Ignjatović, 2022). Sesuai dengan hasil hipotesis ke 5 bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap *happiness*, hal ini menunjukkan bahwa bekerja secara *happiness* menghasilkan pekerjaan yang baik. Dibuktikan dengan kinerja pegawai yang meningkat Ketika bekerja secara *work from home*. Pegawai merasakan kebahagiaan maka mereka berkerja dengan nyaman sehingga kinerja yang mereka hasilkan dapat tinggi.

Tabel 9
Tabel Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	T Statistik	T Tabel	f Square
<i>Work From Home</i> → <i>Work Family Conflict</i>	0,335	0,000	4,741	1,9778	0,126
<i>Work From Home</i> → <i>Happiness</i>	0,691	0,000	13,098	1,9778	0,916
<i>Work From Home</i> → <i>Employee Performance</i>	0,162	0,000	2,169	1,9778	0,029
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Employee Performance</i>	-0,090	0,200	1,281	1,9778	0,015
<i>Happiness</i> → <i>Employee Performance</i>	0,644	0,000	7,892	1,9778	0,451

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

Uji Mediasi

Berdasarkan tabel 10 dan 11 dari hasil pegelolaan data dapat disimpulkan hasil hipotesis mediasi sebagai berikut.

1. Hipotesis keenam (H_6) **ditolak** dimana *work family conflict* tidak berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* nilai p value ($2,42 > 0,05$) dan nilai t statistik ($1,171 < t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($-0,030$). Disimpulkan bahwa tidak terdapat peran variabel *work family conflict* dalam memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* sesuai dengan nilai *f square* ϵ ($0,001$). Hal ini sejalan dengan ditolakannya hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif *work from home* terhadap *employee performance*. *Work family conflict* tidak menjadi variabel bisa memediasi penurunan kinerja pegawai di DPRD DKI Jakarta ketika pemberlakuan *work from home*. Beberapa penelitian yang mendukung bahwa *work family conflict* tidak berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* (Annajiyah & Abadiyah, 2023; Zain & Setiawati).
2. Hipotesis ketujuh (H_7) **diterima** dengan *happiness* berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* nilai p value ($0,000 < 0,05$) dan nilai t statistik ($6,283 > t$ tabel ($1,9778$) serta nilai *path coefficient* ($0,446$). Dengan nilai nilai *f square* ϵ ($0,198$ bahwa variabel

happiness dalam memediasi pengaruh tidak langsung *work from home* terhadap *employee performance* tergolong pengaruh yang tinggi. Variabel *happiness* menjadi salah satu variabel yang penting dalam peningkatan *employee performance*. Hasil ini sejalan dengan sejalan dengan hipotesis 2 (terdapat pengaruh *work from home* terhadap *happiness*) dan hipotesis 5 (terdapat pengaruh *happiness* terhadap *employee performance*). Perasaan senang dan bahagia pegawai ketika terdapat waktu yang longgar dan terhindar dari kemacetan bukan tidak membawa hasil yang baik bagi pegawai. Dibuktikan dengan kinerja mereka yang tetap meningkat ketika pelaksanaan *work from home*. Hal ini memungkinkan dimasa yang akan datang bekerja dengan sistem *work from home* menjadi pilihan bagi perusahaan bagi pegawainya.

Tabel 10
Tabel Statistik Upsilon (v)

No	Pengaruh	Statistik Upsilon (v)	Keterangan
1	<i>Work From Home</i> → <i>Work Family Conflict</i> → <i>Employee Performance</i>	$(0,335)^2 \times (-0,090)^2 = 0,001$	Pengaruh Rendah
2	<i>Work From Home</i> → <i>Happiness</i> → <i>Employee Performance</i>	$(0,691)^2 \times (0,644)^2 = 0,198$	Pengaruh Tinggi

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Tabel 11
Tabel Hipotesis Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	T Statistik	T Tabel	f Square (Upsilon)
<i>Work From Home</i> → <i>Work Family Conflict</i> → <i>Employee Performance</i>	-0,030	0,242	1,171	1,9778	0,001
<i>Work From Home</i> → <i>Happiness</i> → <i>Employee Performance</i>	0,446	0,000	6,283	1,9778	0,198

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SmartPLS (2024)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis *work from home* berpengaruh terhadap *employee performance* dengan *work family conflict* dan *happiness* sebagai variabel mediasi pada DPRD DKI Jakarta. Hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa *work from home* memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap variabel *work family conflict*, *happiness*, dan *employee performance*. Sedangkan *work family conflict* tidak memiliki pengaruh langsung negatif signifikan terhadap *employee performance*, tetapi *happiness* dan *work from home* memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap *employee performance* pegawai. *Work family conflict* tidak memediasi pengaruh tidak langsung antara *work from home* terhadap *employee performance*, tetapi *happiness* memediasi pengaruh tidak langsung antara *work from home* terhadap *employee performance* pada pegawai DPRD DKI Jakarta.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti mendapati bahwa penelitian ini belum lah sempurna dan memiliki kekurangan serta keterbatasan yang ada. Sampel dalam penelitian ini dapat dikatakan sedikit. Penelitian

selanjutnya dapat memperbanyak ruang lingkup dan cakupan sampel. Jangka waktu penelitian yang singkat sehingga penelitian ini belum sempurna.

Saran untuk Penelitian yang Akan Datang

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian yang telah dikaukan, adapun rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah memperbanyak sampel yang digunakan agar hasil penelitian dapat merepresentasikan ruang lingkup dan skala yang lebih lagi. Menambahkan teori-teori terbaru sehingga topik penelitian ini terus berkembang nantinya. Penelitian yang dilakukan memiliki jangka waktu yang lebih lama agar hasil observasi dan hasil lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I., Yusuf, M., & Kurniawan, D. (2022). The Effect Of Work From Home (Wfh) On Employee Performance At Agricultural Department Of Enrekang District. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 6(1), 65-74.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Akhigbe, E. A., & Issa, T. E. (2022). Psychosocial Work Factors as A Predictor of Employee Health and Performance Among Public Hospitals in Rivers State. *International Journal of Scientific and Management Research*, 05(02), 34–55. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.5203>
- Alcantara Jr., O. (2022). Closer Look on Relation of Work-Family and Family-Work Conflict on Teachers' Productivity during Work from Home Condition. *International Multidisciplinary Research Journal*, 4(1), 82–88. <https://doi.org/10.54476/iimrj111>
- Amri, K., Sujatmoko, H. I., Luthfi, R., & Maharani, A. (2022). Factors Affecting Employee Performance When Company Adopting Work from Home Policy.
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023, March 1). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability(Switzerland)*.MDPI.<https://doi.org/10.3390/su15054529>
- Anh, L. H., Trang, N. M., & Linh, N. T. P. (2022). The Influence of Work-from-home on job performance during COVID-19 pandemic: Empirical evidence Hanoi, Vietnam. In *Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation* (Vol. 28, pp. 73-81).
- Annajiyah, A., & Abadiyah, R. (2023). The Role of Work Family Conflict, Work Stress and Burnout in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 22, 10-21070.
- Awada, N., Johar, S. S., & Binti Ismail, F. (2019). The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates. *Journal of Administrative and Business Studies JABS*, 5(5), 260-268.
- Awada, N., Johar, S. S. H., & Ismail, F. B. (2020). The effect of employee happiness on employee performance in UAE: The moderating role of spirituality and emotional wellness. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 13111321. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR200881>
- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- BBC Indonesia. (2023). Polusi udara: Mengapa Jakarta disebut ‘sudah kiamat’ dan apa solusi agar kualitas udara membaik? Received from website : <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-66514776>.

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). *How hybrid working from home works out* (No. w30292). National Bureau of Economic Research.
- Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). Working from home during COVID-19 pandemic: Lessons learned and issues. *Management & Marketing*, 15(1), 458-476.
- Chen, I. S. (2020). Turning home boredom during the outbreak of COVID-19 into thriving at home and career self-management: the role of online leisure crafting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(11), 3645-3663.
- Chica, Ó. D., Martín-Sierra, C., & Martín, M. H. (2022). Home Activities and Happiness. *Happiness and Domestic Life: The Influence of the Home on Subjective and Social Well-being*.
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2020). Working from home during the COVID-19 lockdown: Changing preferences and the future of work.
- CNN Indonesia. (2023) "Beijing Diserbu Badai Pasir, Polusi Udara Melonjak ke Tingkat Bahaya" Received from website : <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20230322164835-113-928306/beijing-diserbu-badai-pasir-polusi-udara-melonjak-ke-tingkat-bahaya>.
- De Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-14.
- Fuller, R., Landrigan, P. J., Balakrishnan, K., Bathan, G., Bose-O'Reilly, S., Brauer, M., ... & Yan, C. (2022). Pollution and health: a progress update. *The Lancet Planetary Health*, 6(6), e535-e547.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Giani, P., Castruccio, S., Anav, A., Howard, D., Hu, W., & Crippa, P. (2020). Short-term and long-term health impacts of air pollution reductions from COVID-19 lockdowns in China and Europe: a modelling study. *The Lancet Planetary Health*, 4(10), e474-e482.
- Glencross, D. A., Ho, T. R., Camina, N., Hawrylowicz, C. M., & Pfeffer, P. E. (2020). Air pollution and its effects on the immune system. *Free Radical Biology and Medicine*, 151, 56-68.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907.
- Hamasy, Atiek Ishlahiyah Al (2023). Polusi Udara Jakarta Mengancam Kesehatan Warga <https://www.kompas.id/baca/metro/2023/08/10/masyarakatsemakin-terbiasa-dengan-ancaman-polusi-udara>.

- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268-283.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1826.
- Ismawati, I., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2023). The Influence Of Work Life Balance And Work From Home On Work Productivity: A Systematic Literature Review (SLR). *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 587–599. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.212>
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan work family conflict dan family work conflict terhadap keterlibatan kerja pada ibu bekerja di rumah (work from home) di masa pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, 5(1), 37-45.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kohont, A., & Ignjatović, M. (2022). Organizational support of working from home: Aftermath of COVID-19 from the perspective of workers and leaders. *Sustainability*, 14(9), 5107.
- Kooli, C. (2023). Challenges of working from home during the COVID-19 pandemic for women in the UAE. *Journal of public affairs*, 23(1), e2829.
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103504.
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee’s stress level during home-based remote work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955.
- Lee, D. J., & Joseph Sirgy, M. (2019). Work-life balance in the digital workplace: The impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. *Thriving in digital workspaces: Emerging issues for research and practice*, 355-384.
- Lu, J. G. (2020). Air pollution: A systematic review of its psychological, economic, and social effects. *Current opinion in psychology*, 32, 52-65.
- Ma, J., Tao, Y., Kwan, M. P., & Chai, Y. (2021). Assessing mobility-based real-time air pollution exposure in space and time using smart sensors and GPS trajectories in Beijing. In *Smart Spaces and Places* (pp. 102-116). Routledge.
- Manisalidis, I., Stavropoulou, E., Stavropoulos, A., & Bezirtzoglou, E. (2020). Environmental and health impacts of air pollution: a review. *Frontiers in public health*, 8, 14.
- Masuda, A. D., Sortheix, F. M., Beham, B., & Naidoo, L. J. (2019). Cultural value orientations and work–family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 294-310.
- Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2709>
- Met, D. İ., Erkoç, A., İpek, B., & Kızıldere, N. A. (2023). Being a game changer with happy workers: The Ziraat Bank example. *Heliyon*, 9(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18027>
- Miller, M. R., & Newby, D. E. (2020). Air pollution and cardiovascular disease: car sick. *Cardiovascular Research*, 116(2), 279-294.
- Mondal, D., & Paul, P. (2020). Effects of indoor pollution on acute respiratory infections among under-five children in India: Evidence from a nationally representative population-based study. *PLoS One*, 15(8), e0237611.

- Mousa M (2021) Responsible management education (RME) post COVID-19: what must change in public business schools? *J Manag Dev* 40(2):105–120
- Mukherjee, S., & Narang, D. (2023). Digital Economy and Work-from-Home: The Rise of Home Offices Amidst the COVID-19 Outbreak in India. *Journal of the Knowledge Economy*, 14(2), 924–945. <https://doi.org/10.1007/s13132-022-00896-0>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
- Nuangjamnong, C. (2022). The COVID-19 epidemic with employees' job satisfaction and performance on work from home during lockdown in Bangkok. *Psychology and Education Journal*, 59(1).
- Nugraha, C. V., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement dengan Workplace Happiness sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Work from Office di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 532-540.
- Oakman, J., Kinsman, N., Graham, M., Stuckey, R., & Weale, V. (2022). Strategies to manage working from home during the pandemic: the employee experience. *Industrial health*, 60(4), 319-333.
- Pandey, A., Brauer, M., Cropper, M. L., Balakrishnan, K., Mathur, P., Dey, S., ... & Dandona, L. (2021). Health and economic impact of air pollution in the states of India: the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet Planetary Health*, 5(1), e25-e38.
- Ramadhanti, H. F., Simanjuntak, M., & Johan, I. R. (2022). The effect of work-family conflict, communication pattern, social support, and stress levels toward family quality of life during the COVID-19 pandemic. *Journal of Family Sciences*, 7(2), 119-135.
- Revelo V, L., & Thoring, K. (2022). Augmented Spaces: Introducing a Technology-Supported Home Environment to Improve our Mental Health during “Work from Home” Isolation.
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Riwukore, J. R., Alie, J., & Hattu, S. V. A. P. (2022). Employee Performance Based on Contribution of WFH, Organizational Commitment, and Organizational Culture at Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2533>
- Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336-1346.
- Sari, W. P. (2024). Work from Home on Work Performance of Women through Work Family Conflict: Comparison between Female Employees and Female Entrepreneurs. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 13(1).
- Sladká, D., & Kreidl, M. (2022). Working from Home, Work–Family Conflicts and Partnership Quality during the Covid-19 Pandemic. *Sociologicky Casopis*, 58(4), 373–399. <https://doi.org/10.13060/csr.2022.024>
- Sultan, F., & Akhtar, S. H. (2020). Impact of work family conflicts on employee performance with moderating role of supervisor support in banking sector of Kpk, Pakistan. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 9(12), 87–93. <https://doi.org/10.5958/2278-4853.2020.00336.5>

- Tsang, S. S., Liu, Z. L., & Nguyen, T. V. T. (2023). Family–work conflict and work-from-home productivity: do work engagement and self-efficacy mediate?. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-13.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social indicators research*, 151, 383-402.
- Wang, H., Zhang, H., Xie, J., & Zheng, J. (2022). Seeing the big picture during the COVID-19 pandemic: the spillover effects of visionary leadership on employees’ work-to-family conflict. *Current Psychology*, 1-12.
- Widyarini, Y. Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance: The mediation role of work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 177-188.
- Wiradendi Wolor, C. H., Datu Eranza, D. R., Rababah, M. A., & Nurkhin, A. (2023). Relationship of Work-family Conflict, Work-life imbalance, and Work-related Stress With Employee Performance of Married Women in Indonesia: A Cross-sectional Study (Per-sian). *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 29(3), 350-369.
- Wu, H., Song, Q., Proctor, R. W., & Chen, Y. (2022). Family relationships under work from home: exploring the role of adaptive processes. *Frontiers in public health*, 10, 782217.
- Zain, A. N. D., & Setiawati, T. (2019). Influence of work family conflict and job satisfaction on medical employee performance through organizational commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 1-19.
- Zulkarnaen, W. (2021). Performance Quality of Employees When Work From Home: an Analysis of Employee Competency During the COVID-19 Pandemic. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 1-8.