

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

Puri Wahyuni, Erny Tajib

Magister Manajemen, Universitas Trisakti, Indonesia

Email: puri122012003061@std.trisakti.ac.id, emnytajib@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home*, *job stress*, *job satisfaction* dan *job commitment* terhadap *work life balance* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama Republik Indonesia. Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, menggunakan *survey research* pada seluruh karyawan yang bekerja 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai obyek penelitian. Pengumpulan data digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian dipilih menggunakan *simple random sampling* sehingga diperoleh 182 responden. Metode pengujian data yaitu uji instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 2.0 M3. Pengaruh secara langsung menunjukkan bahwa hasil penelitian *work from home* berpengaruh terhadap *work life balance*, *job stress*, *job satisfaction* dan *job commitment*. *Job satisfaction* dan *job commitment* berpengaruh terhadap *work life balance*, sedangkan variabel *job satisfaction* dan *job commitment* mampu memediasi pengaruh antara *work from home* terhadap *work life balance*. Implikasi bagi karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama Republik Indonesia untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan dapat memperhatikan variabel *work from home*, *job satisfaction* dan *job commitment*, selain itu pentingnya untuk mempertimbangkan dimensi-dimensi *job satisfaction* yaitu mempertahankan kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi pekerja dan *job commitment* yaitu mempertahankan tuntutan tanggung jawab dari pekerja selama *work from home*, serta memberikan perhatian khusus terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan pengawasan selama *work from home*.

Kata Kunci: *work form home; job stress; job satisfaction; job commitment; work life balance*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work from home, job stress, job satisfaction and job commitment on work-life balance in employees of 5 Directorates General at the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia. The method in this study is a quantitative method, using survey research on all employees who work 5 Directorate Generals at the Ministry of Religious Affairs of the Republic of

How to cite:	Puri Wahyuni, Erny Tajib (2022) Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance Dimediasi oleh Job Stress, Job Satisfaction dan Job Commitment pada Karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama Republik Indonesia. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(9).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

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

Indonesia as research objects. Data collection is used by distributing questionnaires. The research sample was selected using simple random sampling so that 182 respondents were obtained. The data testing method is an instrument test with a validity test and a reliability test. The data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software version 2.0 M3. The influence directly shows that the results of work from home research affect work-life balance, job stress, job satisfaction and job commitment. Job satisfaction and job commitment affect the work-life balance, while the variables of job satisfaction and job commitment are able to mediate the influence between work from home on the work-life balance. Implications for employees of the 5 Directorates General at the Ministry of Religious Affairs of the Republic of Indonesia to improve work-life balance in employees can pay attention to the variables of work from home, job satisfaction and job commitment, in addition to the importance of considering the dimensions of job satisfaction, namely maintaining job conformity with worker competencies and job commitment is to maintain the demands of responsibility from workers during work from home, as well as pay special attention to work, salary, promotion opportunities, co-workers, and supervision during work from home.

Keywords: *work form home; job stress; job satisfaction; job commitment; work life balance*

Pendahuluan

Sejak merebaknya COVID-19 di Wuhan pada akhir tahun 2019, kehebohan mulai menyeruak secara berangsur yang bahkan menjangkau seluruh dunia. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan protokol COVID-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dengan tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work form Home/WFH*).

Work from home juga dikenal sebagai *telework*, *telecommuting* atau kerja virtual (Manroop dan Petrovski, 2021) adalah bidang penelitian yang berkembang di kalangan para ahli. Pada tahun 2015 lebih dari 12% pekerja Uni Eropa dan hampir seperempat karyawan Amerika Serikat bekerja setidaknya sebagian dari rumah. Survei baru-baru ini terhadap 27.500 milenium dan Gen Z menunjukkan bahwa mayoritas ingin bekerja dari jarak jauh lebih sering. Bekerja dari rumah adalah solusi khas untuk orang dengan anak-anak yang menjadi tanggungan tetapi banyak karyawan hanya mencari *work life balance* yang lebih baik dan kenyamanan bekerja dari rumah di lingkungan kerja alternatif (Anzel, *et al.* 2021). Penelitian terhadap *work from home* berpendapat banyak manfaat yang memberikan bagi masyarakat; misalnya, mengurangi kemacetan lalu lintas, polusi udara dan konsumsi energi, dan untuk organisasi; misalnya, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, mengurangi perhentian kerja dan bagi karyawan sendiri; misalnya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan. Manfaat *work from home* juga telah terbukti lebih baik bagi yang memiliki anak dan/atau tanggung jawab perawatan

lainnya (Aczel *et al.* 2021). Namun, manfaat ini memiliki harga khusus untuk ibu yang masih menjadi pengasuh utama dalam keluarga dan harus mencampurkan urusan pekerjaan dan keluarga.

Bagi banyak orang, transisi dari ke *work from home* membutuhkan perubahan total dalam cara mendekati pekerjaan masing-masing seperti serta hubungan dengan klien/klien dan kolega. Menurut Akkermans *et al.* (2020) menggambarkan pandemi sebagai bentuk “kejutan karir” yang menunjukkan bahwa perubahan dalam kerja yang lebih luas dapat berdampak langsung pada pengalaman kerja dan kesejahteraan pribadi. Terkait dengan topik ini, semakin banyak bukti bahwa COVID-19 memiliki efek langsung dan signifikan pada bagaimana dan di mana pekerjaan dilakukan, ruang kerja, alat dan teknologi, jam kerja, hubungan sosial dan persepsi kontrol pribadi, identitas, batasan hidup, ketahanan, dan koping (Gibson, 2020; Knifin *et al.* 2021).

Abadhi, *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *work from home* bagi pekerja lepas hal itu sudah biasa, tapi bagi pegawai pemerintah itu sesuatu yang baru. Menurut Eddleston dan Mulki (2017) *work from home* telah melahirkan prioritas kebijakan bagi sebagian besar pemerintah untuk mengatasi pandemi. Dalam melakukan kebijakan harus dibuat dengan mempertimbangkan kepraktisan untuk keduanya yaitu bagi pengusaha dan karyawan karena akan ada beberapa konsekuensi. *Work from home* memiliki banyak kelebihan dan merugikan baik karyawan maupun organisasi dibandingkan bekerja secara normal di kantor.

Menurut Manroop dan Petrovski (2021) salah satu bidang yang diminati adalah dampak *work from home* terhadap *job satisfaction*. Meskipun hasilnya beragam, meta analisis sebelumnya melaporkan hubungan positif antara *work from home* dan *job satisfaction*. Studi yang lebih baru telah menunjukkan bahwa mengarah pada peningkatan karyawan, keterlibatan dan mengurangi omset.

Meskipun penelitian menunjukkan hasil positif dari *work from home*, menurut Manroop dan Petrovski (2021) perubahan mendadak dan wajib ke *work from home* selama pandemi COVID-19 saat ini telah menimbulkan hasil yang lebih bermasalah. Sebuah penelitian yang berbasis di Inggris baru-baru ini menemukan bahwa mewajibkan *work from home* memiliki dampak yang merugikan pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Dengan adanya tuntutan pekerjaan yang dikerjakan di rumah membuat karyawan mengalami *job stress* yang terlihat dari kecemasan dan depresi ketika menghadapi pekerjaannya. Strategi untuk mengelola *job stress* di tingkat organisasi dapat menggunakan tambahan alat seperti sistem komunikasi dan perangkat lunak, perubahan kepemimpinan, penyediaan sumber daya untuk kesejahteraan karyawan seperti pelatihan kerja, dan koordinasi tim kerja yang lebih baik (Hampton *et al.* 2019).

Selanjutnya kefleksibelan pada *work from home* menuntut dedikasi setiap karyawan, karena karyawan yang mempunyai komitmen akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya walaupun tanpa diawasi langsung tatap muka oleh atasan, maka dari itu pada saat menjalankan *work from home* diperlukannya *job commitment*. Menurut Rajak dan Pandey (2017) menyebutkan dedikasi karyawan sangat penting

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

untuk meningkatkan kinerja organisasi, dengan kata lain, partisipasi juga dapat dipahami sebagai hubungan antara individu (karyawan) dan organisasi (perusahaan-pemberi pekerjaan).

Work from home mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja di tempat kerja yang fleksibel, terutama pada rumah, dengan menggunakan teknologi melaksanakan tugas pekerjaan sehingga dapat menciptakan sikap positif oleh karyawan terhadap pekerjaan (Grant *et al.* 2019). *Work from home*, sering menghalangi pekerja untuk memiliki batasan kehidupan kerja yang jelas, menyebabkan beban kerja yang berlebihan, meningkatkan tingkat stres (Liu dan Lo 2018), kecemasan, dan mempengaruhi kualitas hidup, serta *job satisfaction*. *Work life balance* memainkan peran penting dalam efektivitas dan pertumbuhan hubungan antara organisasi dan karyawannya. Beberapa komponen, seperti melibatkan karyawan dalam pengembangan kebijakan dan membuat keputusan yang tepat pada waktu yang tepat, dapat diperkuat untuk meningkatkan *work life balance* (Chaitra *et al.* 2017). Bagi karyawan, *work life balance* adalah kesulitan dan masalah dalam memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga dan pekerjaan. Sedangkan bagi organisasi, seorang pimpinan yang memahami masalah menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung di mana karyawan dapat berbagi tanggung jawab kerja dan melupakan tanggung jawab keluarga.

Work life balance selalu menjadi tantangan untuk dicapai bagi individu yang bekerja di sektor yang berbeda terutama bagi wanita karena tidak mudah melakukan pekerjaan rumah dan kantor sehari-hari sambil bekerja dari rumah secara teratur. Ada penurunan kesejahteraan karena kelelahan mental, fisik dan kesulitan serta ditantang oleh karyawan selama pandemi. Karyawan yang mampu mengelola masalah pekerjaan dan masalah rumah yang lebih mengarah pada integrasi kehidupan kerja daripada *work life balance*. Karyawan yang telah menerima perubahan dan telah meningkatkan diri dengan kemampuan digitalisasi untuk memenuhi tuntutan yang berkaitan dengan waktu, rumah, keluarga, pekerjaan, kesehatan dan tanggung jawab (Singh, *et al.* 2021).

Penelitian sebelumnya terhadap *work from home*, *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment*, dan *work life balance* menemukan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada perempuan, karena akan ada konflik kepentingan harus diprioritaskan (Dua dan Hyronimus, 2020). Karyawan TI dari berbagai perusahaan di Indonesia Trivandrum sebagian besar mengalami stres karena tidak terbiasa dengan pengaturan kerja di rumah (Rajit dan Akhila, 2021). Ditemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan *teleworking* (*work from home*) dan kepuasan gaji, dukungan dari pengawasan dan otonomi di tempat kerja. berdasarkan hasil yang diperoleh, pekerjaan jarak jauh yang diperkenalkan oleh corona virus memiliki dampak positif yang jelas terhadap *job satisfaction* pada karyawan Slovakia (Karacsony, 2021). Ditemukan dukungan organisasi yang dirasakan menggambarkan efek positif terhadap kepuasan para telecommuter dalam pekerjaannya masing-masing, serta komitmen *telecommuters* ke organisasi (Aban, *et al.* 2019). Sedangkan Irawanto, *et al.* (2021) menemukan bahwa *work from home*, *job stress* dan *work life balance* mempunyai pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap

job satisfaction. Aruldos, et al. (2021) menemukan bahwa *job stress* berpengaruh negatif pada *work life balance*, *job satisfaction* berpengaruh positif pada *work life balance*, dan *job commitment* berpengaruh positif pada *work life balance*.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bermaksud memberikan kontribusi untuk perluasan penelitian-penelitian sebelumnya dan juga untuk menguji hipotesis penelitian-penelitian sebelumnya yang hasilnya masih bertentangan dengan rumusan penelitian-penelitian yang terkait dengan *work from home*, *job stress*, *job satisfaction*, dan *job commitment*, *work life balance* pada karyawan di institusi pemerintah. Penelitian ini dilakukan pada lima (5) Direktorat Jenderal pada Kementerian Agama yaitu Ditjen Bimas Islam, Ditjen Bimas Kristen, Ditjen Bimas Katolik, Ditjen Bimas Hindu, dan Ditjen Bimas Buddha pada Kantor Kementerian Agama RI. Direktorat Jenderal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) pada Kementerian Agama tanggal 16 Maret 2020 melaksanakan *work from home* dan terus diperbaharui sesuai dengan kondisi. *Work from home* merupakan suatu yang baru bagi institusi pemerintah yang berdampak pada kemampuan karyawan pada Direktorat Jenderal tersebut untuk dapat memilah antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaan, lebih khusus lagi terkait lebih khusus lagi terkait kesulitan karyawan untuk berhenti bekerja meski jam kerja telah usia, dan kesulitan dalam menjaga fokus di tengah-tengah pekerjaan, karena terdistraksi dengan kehidupan pribadi.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengkontruksi penelitian dari Aruldos, et al. (2021) berjudul *The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India*, dan penelitian oleh Bellman dan Hubler (2021) berjudul *Working from home, job satisfaction and work life balance robust or heterogeneous links*. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian meliputi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan tujuan penelitian penelitian kuantitatif meliputi: penelitian dasar, penelitian untuk pengembangan, dan penelitian terapan; sedangkan berdasarkan tingkat tempat penelitian penelitian kuantitatif meliputi: penelitian eksperimen, penelitian *survey*, penelitian naturalistik; sedangkan menurut karakteristik masalah penelitian dibedakan menjadi penelitian historis, deskriptif, studi kasus/lapangan, korelasi, kausalitas dan komperatif (Nugroho, 2015).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, bertujuan pengembangan dan berdasarkan tempat berjenis penelitian *survey* karena mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah yaitu pada unit analisa lima (5) Direktorat Jenderal pada Kementerian Agama yaitu Ditjen Bimas Islam, Ditjen Bimas Kristen, Ditjen Bimas Katolik, Ditjen Bimas Hindu, dan Ditjen Bimas Buddha yang berlokasi di Jakarta. Sedangkan berdasarkan karakteristiknya penelitian ini adalah penelitian korelasional karena bertujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Variabel-variabel dalam

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

penelitian yaitu *work life balance* sebagai variabel terkait (*Dependent Variabele*), variabel *work from home* sebagai variabel bebas (*Independent Variable*), *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment* sebagai variabel perantara (*Intervening Variable*). Menurut kedalamannya penelitian ini kurang mendalam tetapi generalisasinya tinggi atau menggunakan studi statistik. Perlakuan pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner (primer) dan juga studi pustaka yaitu dari berbagai literatur, jurnal, dan artikel maupun data yang melibatkan variabel (sekunder). Jadwal waktu penelitian *cross-sectional*, karena peneliti hanya mengamati fenomena pada satu titik waktu tertentu (Nurdini, 2006). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada rentang waktu bulan Febuari s.d. Maret 2022.

Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian ini meliputi, 1 (satu) variabel terkait (*Dependent Variabel*) yaitu *work life balance*, 1 (satu) variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu *work from home*, dan 3 (tiga) variabel perantara (*Intervening Variable*) yaitu *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment*. Pada penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Skala Likert dikategorikan ke dalam skala pengukuran aritmatika tertentu yang menunjukkan peringkat dan jarak komposisi dari data yang dikumpulkan dari responden (Sekaran dan Bougie, 2019). Alat ukur ini digunakan untuk mengetahui tingkat kesetujuan responden atas pernyataan yang diberikan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diukur dalam 5 skala likert, sebagai berikut: 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju), 2 untuk TS (Tidak Setuju), 3 untuk C (Cukup), 4 untuk S (Setuju), dan 5 untuk SS (Sangat Setuju).

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan meliputi objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini karyawan Ditjen Bimas Islam, Ditjen Bimas Kristen, Ditjen Bimas Katolik, Ditjen Bimas Hindu, dan Ditjen Bimas Buddha di Kementerian Agama RI berlokasi di Jakarta. Sampel adalah bagian dari populasi (Sugiyono, 2013). Menurut Hair, *et al.* (2018) penentuan ukuran sampel lebih dari 100 responden atau lebih besar, dengan ketentuan jumlah item indikator di kali 5-10, indikator penelitian ini berjumlah 36 sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 180 s.d. 360 responden.

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Nilai Validitas	Kriteria	Kesimpulan
1	Saya memiliki cukup waktu untuk berkumpul kembali dengan keluarga 13388etika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,501	>0,200	Valid
2	Saya sempat memeriksakan kesehatan ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,490	>0,200	Valid
3	Masalah di rumah tidak mempengaruhi efisiensi kerja saya 13388etika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,523	>0,200	Valid
4	Saya menginginkan jenjang karir yang maju dengan gaji yang lebih tinggi sambil tetap bertanggung jawab atas keluarga ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,405	>0,200	Valid
5	Saya tetap melakukan pekerjaan rumah tangga meskipun dituntut untuk bekerja secara profesional ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,447	>0,200	Valid
6	Saya mampu menghidupi keluarga dan memberikan perhatian penuh kepada keluarga ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah	0,687	>0,200	Valid

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

No	Pernyataan	Nilai Validitas	Kriteria	Kesimpulan
7	Saya tetap dapat memenuhi tanggung jawab sosial ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,667	>0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Work From Home

No	Pernyataan	Nilai Validitas	Kriteria	Kesimpulan
1	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tidak hanya di kantor.	0,622	>0,200	Valid
2	Saya merasa sangat produktif saat bekerja dari rumah.	0,760	>0,200	Valid
3	Kualitas hasil pekerjaan saya lebih baik saat bekerja dari rumah.	0,777	>0,200	Valid
4	Saya cukup memiliki kemampuan secara teknis untuk menyelesaikan pekerjaan saya dari rumah.	0,735	>0,200	Valid
5	Saya memiliki target yang jelas saat bekerja dari rumah.	0,810	>0,200	Valid
6	Saya selalu berinteraksi dengan orang lain untuk pekerjaan saya selama bekerja dari rumah.	0,533	>0,200	Valid
7	Atasan saya selalu peduli terhadap kondisi saya selama bekerja dari rumah.	0,412	>0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS

Tabel Error! No text of specified style in document.. Hasil Uji Validitas Job Stress

No	Pernyataan	Nilai Validitas	Kriteria	Kesimpulan
1	Pekerjaan saya di kantor secara langsung berdampak pada kesehatan fisik dan mental ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,720	>0,200	Valid
2	Peralatan kerja kantor menghambat pekerjaan saya ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,674	>0,200	Valid
3	Kurangnya pengembangan karir bagi karyawan ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,658	>0,200	Valid
4	Besarnya gaji/upah yang saya terima sangat mempengaruhi prestasi kerja saya ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,666	>0,200	Valid
5	Lingkungan kerja kurang kondusif ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,738	>0,200	Valid

6	Perbedaan pendapat dengan rekan kerja membuat saya stres ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,702	>0,200	Valid
7	Pemberian sanksi bagi karyawan pegawai menimbulkan ketegangan di antara rekan kerja lainnya ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,680	>0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Job Satisfaction*

No	Pernyataan	Nilai Validitas	Kriteria	Kesimpulan
1	Saya puas bekerja ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,757	>0,200	Valid
2	Saya merasa puas menggunakan keterampilan yang saya miliki ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,613	>0,200	Valid
3	Saya puas dengan gaji yang saya terima ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,636	>0,200	Valid
4	Saya dipromosikan secara adil ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,747	>0,200	Valid
5	Saya telah mengalami perkembangan karir ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,738	>0,200	Valid
6	Saya mendapatkan kerjasama yang baik dengan rekan kerja ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,708	>0,200	Valid
7	Saya merasa senang dengan rekan kerja yang saya miliki ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah	0,680	>0,200	Valid
8	Saya mendapatkan kepercayaan selama ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,697	>0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Job Commitment*

No	Pernyataan	Nilai Validitas	Kriteria	Kesimpulan
1	Saya bangga bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,567	>0,200	Valid
2	Saya tidak sering mengambil cuti ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,507	>0,200	Valid
3	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,715	>0,200	Valid
4	Saya melakukan pelayanan untuk kepuasan masyarakat ketika bekerja di Kementerian	0,773	>0,200	Valid

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

Agama RI selama bekerja dari rumah.				
5	Saya dapat mengimplementasikan nilai-nilai organisasi di Kementerian Agama RI (Lima Budaya Kerja) selama bekerja dari rumah	0,782	>0,200	Valid
6	Saya patuh terhadap perintah atasan ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,715	>0,200	Valid
7	Saya mematuhi semua aturan yang berlaku ketika bekerja di Kementerian Agama RI selama bekerja dari rumah.	0,759	>0,200	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* semuanya > dari 0.2 dengan demikian item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada alat ukur perlu dilakukan untuk memastikan instrumen dari alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah konsisten dan akurat. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur (Sekaran dan Bougie, 2019). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai cronbach's alpha yang menunjukkan apakah butir-butir pengukuran bersifat homogen dan mampu merefleksikan konstruk yang sama dan mendasar (Hair et al., 2020).

Menurut Hair et al. (2020) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ \rightarrow maka *Cronbach's Alpha* *acceptabel (construct reliable)*.
- Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ \rightarrow maka *Cronbach's Alpha* *unacceptabel (construct unreliable)* dapat dikatakan penelitian tersebut tidak dapat diterima (Haryono, 2017).

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diteliti, ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work From Home</i>	0,877	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0,893	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,902	Reliabel
<i>Job Commitment</i>	0,885	Reliabel
<i>Work Life Balace</i>	0,796	Reliabel

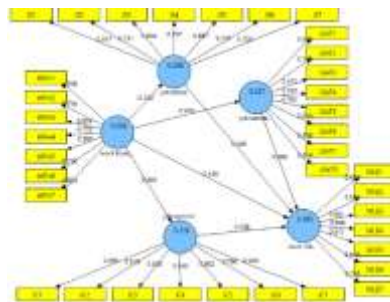
Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS

Koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai konsistensi alat ukur atau tingkat reliabilitas alat ukur diketahui. Koefisien minimum yang dapat diterima yaitu 0,60 (Sekaran & Bougie, 2013). Dasar pengambilan keputusan jika koefisien Cronbach Alpha > 0.6 maka reliabel; dan jika koefisien *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka tidak

reliabel. Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar 0.6 dengan demikian seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) telah semakin diterapkan dalam ilmu sosial dan pemasaran, karena kemudahan penggunaan perangkat lunak selama tiga dekade terakhir ini (Hair, *et al.* 2014). SEM memudahkan untuk mendeteksi dan mengkonfirmasi hubungan antara beberapa variabel. Kekuatan yang paling penting dari SEM adalah bahwa hubungan di antara banyak konstruksi laten dapat diperiksa dengan cara yang mengurangi kesalahan dalam model (Hair, *et al.* 2014). Fitur ini memungkinkan untuk mengevaluasi dan menghapus variabel yang bertanda pengukuran rendah. Menurut Astrachan, *et al.* 2014; Ringle, *et al.* 2013 untuk mencapai tujuan tersebut, teknik SEM sangat cocok.



Gambar 4. Hasil Pengolahan SEM dengan PLS 2.0
 Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 2.0

Hasil SEM serupa dengan hasil regresi berganda. SEM menyediakan prosedur yang cukup mudah untuk memverifikasi mediasi, sehingga metode yang digunakan dalam analisis data adalah yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM), melalui *software* SmartPLS versi 2.0 M3. SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk (Ghozali, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Beta (β)	T Statistics	P-Value	Kesimpulan
H ₁	<i>work from home</i> → <i>work life balance</i>	0.158	2.532	0.011	H ₁ didukung
H ₂	<i>work from home</i> → <i>job stress</i>	-0.242	2.806	0.005	H ₂ didukung
H ₃	<i>work from home</i> → <i>job satisfaction</i>	0.476	8.954	0.000	H ₃ didukung
H ₄	<i>work from home</i> → <i>job commitment</i>	0.368	5,495	0.000	H ₄ didukung
H ₅	<i>job stress</i> → <i>work life balance</i>	0.045	0.784	0.433	H ₅ Tidak didukung
H ₆	<i>job satisfaction</i> → <i>work life balance</i>	0.396	5,093	0.000	H ₆ didukung
H ₇	<i>job commitment</i> → <i>work life balance</i>	0.336	3,608	0.000	H ₇ didukung

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

No	Hipotesis	Beta (β)	T Statistics	P- Value	Kesimpulan
<i>Hipotesis Mediasi</i>					
H ₈	<i>work from home</i> → <i>job stress</i> → <i>work life balance</i>	-0.011	0.755	0.450	H ₈ Tidak didukung
H ₉	<i>work from home</i> → <i>job satisfaction</i> → <i>work life balance</i>	0.188	4.427	0.000	H ₉ didukung
H ₁₀	<i>work from home</i> → <i>job commitment</i> → <i>work life balance</i>	0.124	3.016	0.003	H ₁₀ didukung

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SmartPLS versi 2.0 M3

1. Berdasarkan pengujian hipotesis 1, dapat disimpulkan bahwa H₁ berbunyi “Terdapat pengaruh positif *work from home* terhadap *work life balance*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *work from home* semakin tinggi *work life balance*, demikian sebaliknya. Penelitian ini terdukung dengan penelitian Dua dan Hyronimus (2020) yang mengatakan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada perempuan karena akan ada konflik kepentingan harus diprioritaskan. Yang *et al.* (2021) menemukan bahwa *work life balance* selama *work from home* para pekerja meningkat Work from Home merupakan salah satu faktor dalam memengaruhi 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). Efektifitas dan efisiensi dari *work from home* semakin diperkuat dengan perkembangan teknologi yaitu adanya *Platform Virtual* yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara *remote* atau *teleworking* (Rathnaweera *et al.* 2021). Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa *work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena selama *work from home* karyawan tetap bisa berinteraksi dengan orang lain untuk melancarkan pekerjaan. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan *work life balance* jika *work from home* diterapkan dalam pengelolaan karyawan terutama jika karyawan dapat berinteraksi dengan orang lain untuk melancarkan pekerjaan dengan menggunakan *Platform virtual* telah memungkinkan karyawan tetap terhubung selama *work from home* sehingga dapat mengatur waktu dan jam kerja yang lebih fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengatasi kebutuhan keluarga dan pekerjaan lain dengan lancar.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis 2, dapat disimpulkan bahwa H₂ berbunyi “Terdapat pengaruh negatif *work from home* terhadap *job stress*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *work from home* semakin rendah *job stress*, demikian sebaliknya. Penelitian ini terdukung oleh penelitian Adamovic (2021) yang menemukan bahwa menghabiskan lebih banyak *work from home* memiliki efek menguntungkan pada *job stress* ketika karyawan tidak percaya bahwa kerja jarak jauh akan menyebabkan isolasi sosial. Perlunya mempersiapkan karyawan mengelola stress selama *work from home* dan pemberian program pendampingan karyawan secara virtual berupa konseling *online* (Manroop and Petrovski,2021). Hasil penelitian dapat

diinterpretasikan bahwa *work from home* berpengaruh negatif terhadap *job stress* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena kesehatan fisik dan mental diperhatikan. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin rendah *job stress* jika *work from home* diterapkan dalam pengelolaan karyawan terutama jika selama *work from home* kesehatan fisik dan mental diperhatikan melalui program pendampingan selama *work from home* dengan memenuhi kebutuhan karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental selama *work from home*. Oleh karena itu, semakin tepat *work from home* yang diimplementasikan, karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama maka akan semakin rendah *job stress*.

3. Berdasarkan pengujian hipotesis 3, dapat disimpulkan bahwa H_3 berbunyi “Terdapat pengaruh positif *work from home* terhadap *job satisfaction*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *work from home* semakin tinggi *job satisfaction*, demikian sebaliknya. Penelitian ini terdukung penelitian oleh Nuangjamnong (2022) yang menemukan bahwa *work from home* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *job satisfaction*. Kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh menciptakan fleksibilitas yang meningkatkan *job satisfaction* yang memengaruhi *job satisfaction* dan kinerja. Irawanto, *et al.* (2021) menyebutkan bahwa *work from home* mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *job satisfaction*. Faktor individu yaitu: taktik manajemen diri dan faktor rumah/keluarga yaitu: kebutuhan akan kondisi kerja jarak jauh yang memadai adalah penting untuk produktivitas, kinerja, dan *job satisfaction* saat bekerja jarak jauh selama COVID-19 (Mihalea *et al.* 2021). Selain itu, perasaan otonomi yang meningkat menyebabkan efek positif pada kepuasan kerja karyawan (Neibuhr, 2022). *Work from home* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena kompetensi karyawan dapat digunakan selama *work from home*.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis 4, dapat disimpulkan bahwa H_4 berbunyi “Terdapat pengaruh positif *work from home* terhadap *job commitment*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *work from home* semakin tinggi *job commitment*, demikian sebaliknya. Penelitian ini terdukung penelitian oleh Sultana *et al.* (2021) yang menemukan bahwa dalam konteks *work from home* komitmen normatif dan motivasi intrinsik adalah dua variabel yang paling penting yang memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. *Telecommuter* akan puas dan berkomitmen pada organisasi jika mendapat dukungan organisasi (Aban *et al.* 2019). *Work from home* berpengaruh positif terhadap *job commitment* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena karyawan bekerja penuh tanggung jawab selama *work from home*. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin tinggi *job commitment* jika *work from home* diterapkan dalam pengelolaan karyawan terutama jika karyawan bekerja penuh tanggung jawab selama *work from home*, dukungan

organisasi selama *work from home* mempunyai peran penting mendorong karyawan untuk bertanggungjawab pada pekerjaannya.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis 5, dapat disimpulkan bahwa H_5 berbunyi “Terdapat pengaruh negatif *job stress* terhadap *work life balance*” tidak terdukung. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Aruldos, *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh negatif pada *work life balance* dan penelitian Salonki dan Mandaviya (2021) yang menyatakan bahwa *job stress* secara signifikan berpengaruh pada wanita, sedangkan responden pria mampu mengelola emosi, namun demikian responden pria memiliki masalah terkait kesehatan daripada responden wanita akibat dari *job stress* dan tidak adanya *work life balance*. Akan tetapi penelitian ini terdukung penelitian Zahoor, *et al.* (2020) yang menemukan bahwa *job stress* tidak berpengaruh pada *work life balance*, karena karyawan tidak menunjukkan pola perilaku yang meningkatkan tingkat stres dan orang yang senang bekerja dan mendorong diri sendiri untuk mencapai tujuan pekerjaan tidak mengalami stres terhadap pekerjaannya. Meskipun karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dan lebih sedikit waktu bersama keluarga masih dapat mengalami *work life balance* yang lebih tinggi, karena pilihan yang karyawan disukai adalah pekerjaan, bukan keluarga atau diri sendiri.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis 6, dapat disimpulkan bahwa H_6 berbunyi “Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *work life balance*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *job satisfaction* semakin tinggi *work life balance*, demikian sebaliknya. Penelitian ini terdukung Arif dan Farooqi (2014) menemukan hubungan positif yang signifikan ada antara *work life balance* dan kepuasan, demikian juga penelitian Aruldoss, *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif pada *work life balance*. *Work life balance* secara positif terkait dengan *job satisfaction* karyawan selama situasi pandemi. Otonomi pekerjaan membantu karyawan lebih memahami tugas, tujuan, dan prioritas kerja; mengurangi dampak negatif dari konflik dan mencapai *work life balance*. Otonomi pekerjaan mendorong karyawan untuk mendapatkan lebih banyak fleksibilitas dalam mengatur waktu dan pekerjaan. Karyawan yang puas membayar kembali organisasi dan berusaha untuk efisiensi melalui peningkatan tingkat *work life balance* (Rashmi dan Katarina, 2021). *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena kompetensi karyawan dapat digunakan dalam bekerja sehingga karyawan tetap dapat menjaga *work life balance*. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin tinggi *work life balance* jika *job satisfaction* diterapkan dalam pengelolaan karyawan terutama dalam bekerja kompetensi karyawan dapat digunakan. Kompetensi yang dimiliki karyawan membantu karyawan lebih memahami tugas, tujuan, dan prioritas kerja, mengurangi dampak negatif dari konflik dan mencapai *work life balance*. Oleh karena itu, semakin tepat *job satisfaction* diimplementasikan, maka karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin tinggi *work life balance*.

7. Berdasarkan pengujian hipotesis 7, dapat disimpulkan bahwa H_7 berbunyi “Terdapat pengaruh *job commitment* terhadap *work life balance*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *job comittment* semakin tinggi *work life balance*, demikian sebaliknya. Penelitian ini terdukung penelitian oleh Arif dan Farooqi (2014) yang menemukan hubungan positif yang signifikan ada antara *work life balance* dan komitmen. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan merasa lebih sedikit stres, lebih mungkin untuk mengalami *job satisfaction* dan berkontribusi pada organisasi (Aruldoss *et al.* 2021). *Job commitment* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena karyawan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga menjaga *work life balance*. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin tinggi *work life balance* jika *job commitment* diterapkan dalam pengelolaan karyawan terutama ketika karyawan bertanggung jawab dalam bekerja, ketika karyawan bertanggung jawab pada pekerjaannya akan berkontribusi pada organisasi. Oleh karena itu, semakin tepat *job commitment* diimplementasikan, maka karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin tinggi *work life balance*.
8. Berdasarkan pengujian hipotesis 8, dapat disimpulkan bahwa H_8 berbunyi “Terdapat pengaruh negatif *work from home* terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job stress*” tidak terdukug. Hal ini berarti *job stress* tidak berkontribusi pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. Menurut Baron dan Kenny dalam Sugiyono (2013), peranan variabel sebagai *mediator* terjadi apabila:
 - a. Variasi pada variabel *independen* mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *mediator*.
 - b. Variasi pada variabel *mediator* mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *dependen*.
 - c. Ketika variabel *mediator* dikontrol, hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* tidak atau signifikan.Pada penelitian ini tidak memenuhi syarat sebagai peranan variabel mediator karena variabel mediator tidak mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *dependen*, ditunjukkan pada pengujian hipotesis H_5 yang menyatakan pengaruh negatif *job stress* terhadap *work life balance*” tidak terdukung, sehingga memberikan memberikan dampak pada H_8 yang tidak terdukung, kesimpulan yang dapat ditarik kesimpulan bahwa mediasi *job stress* tidak berkontribusi pada pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. *Job stress* tidak berpengaruh pada *work life balance* karena karyawan lebih menyukai pekerjaan dari pada keluarga atau diri sendiri (Zahoor *et al.* 2020). Hal tersebut bisa dikatakan bahwa *work life balance* selama *work from home* tidak terpengaruh oleh *job stress* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama.
9. Berdasarkan pengujian hipotesis 9 dapat disimpulkan bahwa H_9 berbunyi “Terdapat pengaruh positif *work from home* terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job satisfaction*” dapat terdukung. Berarti semakin tinggi *job satisfaction* akan

berkontribusi pada semakin tinggi pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. Demikian sebaliknya, semakin rendah *job satisfaction* akan berkontribusi pada semakin rendah pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. *Job commitment* telah memenuhi syarat sebagai *mediator* (Sugiyono, 2013) yaitu: variabel variasi *work from home* mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *job satisfaction*. Variasi pada variabel *job satisfaction* mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *work life balance*. Ketika variabel *job satisfaction* dikontrol, hubungan antara variabel *work from home* dan variabel *work life balance* tidak atau signifikan. *Teleworking* diperkenalkan karena corona virus memiliki efek positif yang jelas pada *job satisfaction*. Hubungan antara manajer dan bawahan telah meningkat, dan *work life balance* juga telah berkembang dengan baik selama *work from home* (Karacsony, 2021).

10. Berdasarkan pengujian hipotesis 10 dapat disimpulkan bahwa H_{10} berbunyi “Terdapat pengaruh positif *work from home* terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job commitment*” dapat di dukung. Berarti semakin tinggi *job commitment* akan berkontribusi pada semakin tinggi pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. Demikian sebaliknya, semakin rendah *job commitment* akan berkontribusi pada semakin rendah pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. *Job commitment* telah memenuhi syarat sebagai *mediator* (Sugiyono, 2013) yaitu: variabel variasi *work from home* mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *job commitment*. Variasi pada variabel *job commitment* mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel *work life balance*. Ketika variabel *job commitment* dikontrol, hubungan antara variabel *work from home* dan variabel *work life balance* tidak atau signifikan. Terdapat hubungan kritis antara *job commitment* dengan pemenuhan pekerjaan seseorang (Rajak dan Pandey, 2017). Karyawan yang mengalami kualitas *work life balance* yang lebih tinggi memiliki sikap positif terhadap organisasi dan juga pandangan positif tentang masyarakat. Ketika karyawan bahagia di tempat kerja dan juga di rumah, kesejahteraan psikologis keluarga memiliki dampak positif pada masyarakat. *Work life balance* menguntungkan organisasi dalam hal komitmen dan produktivitas (Aruldoss *et al.* 2021). *Work from home* berpengaruh positif terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job commitment* pada karyawan 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama karena ketika karyawan tetap bertanggung jawab dikontrol selama *work from home* akan menjaga *work life balance*. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa karyawan akan semakin tinggi *work life balance* jika *job commitment* diterapkan dalam pengelolaan karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama selama *work from home* terutama ketika karyawan tetap bertanggung jawab selama *work from home*. Komitmen karyawan pada pekerjaannya akan menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, semakin tepat *job commitment* diimplementasikan selama *work from home*, maka karyawan 5 Direktorat Jenderal Kementerian Agama akan semakin tinggi *work life balance*.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel melalui kuesioner yang disebarkan kepada 182 responden kepada ASN 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama yang melaksanakan *work from home*. Model penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 2.0 M3. Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk pengaruh *work from home*, terhadap *work life balance* yang dimediasi oleh *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment*. pada 5 Direktorat Jenderal di Kementerian Agama dapat disimpulkan:

1. *Work from home* berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap *work life balance* khususnya karena karyawan selama *work from home* selalu berinteraksi dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. *Work from home* berpengaruh langsung signifikan dan negatif terhadap *job stress* khususnya karena karyawan selama *work from home* tetap terhubung dengan orang lain dengan lancar.
3. *Work from home* berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap *job satisfaction* khususnya karena komunikasi dengan orang lain berlangsung lancar selama *work from home*.
4. *Work from home* berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap *job commitment* khususnya karena interaksi dengan orang lain selama *work from home* berjalan dengan lancar.
5. *Job stress* tidak berpengaruh langsung signifikan dan negatif terhadap *work life balance*.
6. *Job satisfaction* berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap *work life balance* khususnya karena untuk tetap *work life balance*, karyawan menggunakan keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan.
7. *Job commitment* berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap *work life balance* khususnya karena untuk tetap *work life balance*, karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan.
8. *Work from home* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job stress*.
9. *Work from home* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job satisfaction* khususnya karena untuk tetap *work life balance* selama *work from home*, karyawan dapat menggunakan keterampilan yang dimiliki.
10. *Work from home* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work life balance* dimediasi oleh *job commitment* khususnya karena untuk tetap *work life balance* selama *work from home*, karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

BIBLIOGRAFI

- Aban, C. J. I., Perez, V. E. B., Ricarte, K. K. G., & Chiu, J. L. (2019). The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(4), 162–197.
- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Adamovic, M. (2022). How Does Employee Cultural Background Influence The Effects of Telework on Job Stress? The Roles of Power Distance, Individualism, and Beliefs About Telework. *International Journal of Information Management*, 62 (November 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Akanji, B., Mordi, C., Ajonbadi, H., & Adekoya, O. (2022). The impact of COVID-19 on the work–life balance of working mothers: evidence from Nigerian academics. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0636>
- Akgunduz, Y., & Eser, S. (2022). The Effects of Tourist Incivility, Job Stress And Job Satisfaction on Tourist Guides’ Vocational Commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(1), 186–204. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2020-0137>
- Allis Nurdini. (2006). “Cross-Sectional Vs Longitudinal”: Pilihan Rancangan Waktu Dalam Penelitian Perumahan Permukiman. *DIMENSI (Jurnal Teknik Arsitektur)*, 34(1), 52–58.
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerpH17072191>
- Anuradha, & Pandey, M. (2016). Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 0–6. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IpkM) Di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257.
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The

Relationship Between Work–Life Balance and Job Satisfaction: Moderating Role of Training And Development and Work Environment. In *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>

Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The Relationship between Quality Of Work Life And Work Life Balance mediating Role of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>

Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-kareem, A. (2021). Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2020), 201–223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>

Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating Role Of Job Satisfaction In The Effect Of Work-Life Balance And Work Passion On Turnover Intention. *Junior Scientific Researcher*, 7(1), 33–48.

Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail . Onur Balkan -Asst. Proffesor University of Turkish Aviation Association Turkey. *Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail . Onur Balkan -Asst. Proffesor University of Turkish Aviation Association Turkey*, 3, 38–46.

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>

Bawalla, O. G., & Adenugba, A. A. (2021). Financial Rewards and Job Commitment Among Public Secondary School Teachers in Ogun State, Nigeria. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 15, 72–81. <https://doi.org/10.3126/dsaj.v15i01.41928>

Bayina Rahma Nurdin, P., & Munizu, M. (2021). Employee Performance: Worklife Balance to Maintain Organizational Commitment and Work Motivation. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 182–194. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>

Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>

Bellman, L. O. H. (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>

Bhola, S., & Nigade, J. (2016). Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. *Pravara Management Review*, 15(September), 30–45.

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

- Bloom et.all. (2014). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>. Advance
- Choudhury, P. R., Foroughi, C., & Larson, B. (2020). Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Strategic Management Journal*, December, 1–50.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Analisis Indirect Effect pada Structural Equation Modeling. *Nucleus*, 1(2), 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>
- Dayananda, K. H. M. K., & Samarakoon, S. M. A. K. (2019). Work Life Balance and Commitment of Government Hospital Nurses. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(2), 46. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v14i2.69>
- Ngatno, M. (2015). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (p. 151). Semarang: Universitas Diponegoro
- Eickelberg, P. (2013). Make Time for the Work That Matters. *CFA Digest*, 43(5). <https://doi.org/10.2469/dig.v43.n5.6>
- Esguerra, I. D. G. (2020). Work-Life Balance and Job Stress of Employees of a Lone Agricultural College in Bulacan, Philippines. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 6(2), 211. <https://doi.org/10.22334/jbhost.v6i2.229>
- Farrell, K. (2017). Working From Home : a Double Edged Sword. *Technological University Dublin ARROW@TU Dublin*, 0–26.
- Foo, I. Y. N., & Adam, S. (2021). A Review on the Impact of Work-Life Balance in Reducing Turnover Intention through Work from Home Intervention in Malaysia Real Estate Market. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6), 634–647. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i6/10197>
- Gadecki, J., Jewdokimow, M., & Zadkowska, M. (2016). Reconstructing The Borders and The Definitions of Home and Work in The Context of Telecommuting in Poland. *Intersections East European Journal of Society and Politics*, 2(3), 84–96. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.166>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair Jr., J. F., Gabriel, M. L. D. da S., & Patel, V. K. (2014). AMOS Covariance-Based

- Structural Equation Modeling (CB-SEM): Guidelines on its Application as a Marketing Research Tool. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 44–55. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2718>
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hayes, S., Priestley, J. L., Iishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). *Stress and Work-Related Burnout During Covid-19*. 2–29.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* , 11. 29–47. Bandung: Alfabet.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work From Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress During The Covid-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of Coping Strategy in Work-Family Conflict on Job Stress and Job Satisfaction: Social Support as Moderation Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 223–239.
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of Work Life of Emirati Women and Its Influence On Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from The UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>
- Joythi, P., Sonia, C., Rajasekar, B., Krishnamoorthy, D., & Ramanathan, S. (2020). Does Work-Life Balance Impacts Job Satisfaction: Evidence from Faculty Members. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 4098–4108.
- Jr, J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Junaidi. (2021). Aplikasi AMOS dan Structural Equation Modeling (SEM). Makassar: In UPT Unhas Press
- Karácsony, P. (2021). Impact of Teleworking on Job Satisfaction among Slovakian Employees in The Era Of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1–10. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Kementrian Agama RI. (2019). *Surat Edaran Nomor Se. 07 Tahun 2022 tentang Penyesuaian Pelaksanaan Keputusan Bersama 4 (Empat) Menteri Tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Di Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* (Vol. 4, pp. 4–6). Kementerian Agama.

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

- Khoso, R. A., Ali, M., Jamali, M. A., & Iqbal, W. (2021). Impact of Transformational Leadership Style on Employee' Job Commitment and Job Satisfaction Poverty Reduction for Inclusive Sustainable Growth in Developing Asia View project Impact of Transformational Leadership Style on Employee' Job Commitment and Job. *Journal of Business & Economics*, 13(1), 126–147. <https://doi.org/10.5311/JBE.2021.26.6>
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>
- Koomson, S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Psychological Perspective*, 3(2), 67–76. <https://doi.org/10.47679/jopp.321372021>
- Lidia Sari, R., Seniati, L., & Nina Liche Seniati, A. (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work-life Balance and Organizational Commitment among Lecturers Doing research with my master students about Knowledge Sharing of Lecturer in Higher Education Institution. View project Lecturer's Organisasi. *Review Article PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57, 106–110.
- Manroop, L., & Petrovski, D. (2022). Exploring layers of context-related work-from-home demands during COVID-19. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2021-0459>
- Maria Helena Carolinda Dua, H. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 2047–2258.
- Marliana, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally Transformed Home Office Impacts on Job Satisfaction, Job Stress and Job Productivity. COVID-19 Findings. *PLoS ONE*, 17(3 March), 1–24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- 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>
- Meharunisa, S. (2019). Work-life balance and job stress among female faculties in India's higher education institutions. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 11), 846–852. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1139.0982S1119>

- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being Among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Mihalca, L., Irimias, T., & Bredea, G. (2021). Teleworking During The Covid-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, And Satisfaction. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 620–636. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/620>
- Min, K., & Hong, W. (2021). The Effect Of Food Sustainability And The Food Safety Climate On The Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment Of Kitchen Staff. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126813>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Narsa, N. P. D. R. H., & Wijayanti, D. M. (2021). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nuangjamnong, C. (2022). The COVID-19 Epidemic with Employees' Job Satisfaction and Performance on Work from Home during Lockdown in Bangkok. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4053725>
- Olaf Hubler, L. B. (2020). *DISCUSSION PAPER SERIES Job Satisfaction and Work-Life Balance : Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company Job Satisfaction and Work-Life Balance : Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company*. 13504.
- Oludayo, O. A., Falola, H. O., Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). Work-Life Balance Initiative as a Predictor Of Employees' Behavioural Outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1).
- Omoankhanlen, J. A., & Eyakephovwan, M. E. (2022). Supervisor Behaviour and Job Stress among Bank Employees in Rivers State-Nigeria. *European Journal of*

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

Business and Management Research, 7(1), 20–27.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.879>

Owan, V. J. (2021). Predictive Path Modelling of Indicators of Secondary School Instructors' Affective, Continuance and Normative Job Commitment. *Journal of International Cooperation and Development*, 4(2), 86.
<https://doi.org/10.36941/jicd-2021-0015>

Owan, V. J., Basse, B. A., Mbon, U. F., Okon, A. E., Egbula, E. O., Ekaette, S. O., Ojong, C. O., & Ekpe, M. B. (2020). Validation of an Instrument and Measurement of Employee Work-Life Policies, Psychological Empowerment, and Job Commitment of Academic Staff in Universities. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 11(2), 86. <https://doi.org/10.36941/mjss-2020-0022>

Palumbo, R. (2020). Let Me Go to The Office! an Investigation into the Side Effects of Working From Home on Work-Life Balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6–7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2020). Beware Of Side Effects On Quality! Investigating The Implications Of Home Working On Work-Life Balance In Educational Services. *TQM Journal*, 33(4), 915–929.
<https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>

Prayogi, M. A., & Asmuni, A., (2021). Effect of Work Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment Sharia Banking Employees in The City of Medan. *Proceedings IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, June, 33–40.

Siswoyo Haryono, & Parwoto Wardoyo (2015). Structural Equation Modeling. In *Dictionary of Statistics & Methodology*.
<https://doi.org/10.4135/9781412983907.n1909>

Putri, D. I. M., & Sintaasih, D. K. (2018). The Role of Job Stress in Mediating The Influence of Work-Family Conflicts on Job Satisfaction in Women Employees. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 72–83.
<https://doi.org/10.22225/jj.5.1.532.72-83>

Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2017-0286>

Rajak, B., & Pandey, M. (2017). Exploring The Relationship Between Job Commitment And Job Satisfaction Through A Review Of Literature. *Management Insight - The Journal of Incisive Analysers*, 13(01), 74–79.
<https://doi.org/10.21844/mijia.v13i01.8372>

Ramayah, T., & Lee, J. W. C. (2012). System Characteristics, Satisfaction and e-

Learning Usage: A Structural Squation Model (SEM). *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 11(2), 196–206.

Ranjit, G., & Akhila, P. (2021). A Study on Job Stress during Work from Home in the IT Industry. *Asian Journal of Sociological Research*, 5(3), 22–31.

Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). The mediating role of work-life balance on the relationship between job resources and job satisfaction: perspectives from Indian nursing professionals. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2021-2722>

Rathnaweera, D., & Jayathilaka, R. (2021). *Does Working from Home Affect Work-Life Balance? A Look into the Factors that Affect Work-Life Balance*. 165–171.

Reza Zahedy, M., Asghar Jafari, S., & Ramezan, M. (2021). Examining The Quality of Work Life: Empirical Testing Indicators in The Public Organisation. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 99–111. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i2.503>

Role, M., Work, O. F., Balancejob, L., Relationship, S., Person, B., Fitlife, J. O. B., & Among, S. (2021). Mediating Role Of Work-Life Balance And Job Satisfaction in The Relationship Between Person - Job Fit and Life Satisfaction Among Teachers. *Psycho-Educational Research Reviews* /, 10(2), 29–41.

Rukmana, C. H., H. Mansyur, M., & Kosim, A. (2021). Problematika dalam Menghadapi Pembelajaran Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 593–598. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i2.1812>

Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-Life Balance as a Predictor of Organizational Commitment: a Multidimensional Approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>

Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the Relationship between Work Life Balance, Job Stress and Job Satisfaction Among University Teachers. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(6), 9–15.

Salma Sultana, U., Abdullah, ain, Teng Mok, E., Hossain, J., Rehman Sherief, S., Lutfi Iskandar, M., & Warda Andalib, T. (2021). Exploring Motivation and commitment on job satisfaction and employee performance in Work from Home (WFH) perspective. *Psychology and Education*, 58(3), 2411–2424.

Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Schifano, S., Clark, A. E., Greiff, S., Vögele, C., & D'Ambrosio, C. (2021). Well-being and Working from Home during COVID-19. *Information Technology and People*.

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

<https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0033>

- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of Work–Life Balance on Organizational Commitment of Women Health-Care Workers: Structural Modeling Approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Shahani, N. U. N., Nawaz, M., & Tahir, R. (2020). A Study of Work-Life Balance for the Working Women in the United Arab Emirates and its Impact on their Job Satisfaction and Employee Retention: A Review Study. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 5(2), 85–90. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2020-52004>
- Shaikh, S. B., & Wajidi, A. (2021). Role of Employee Behaviour and Job Stress on Work-Life Balance: A Case of HEIs of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), 177–201. <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i2.83>
- Sherrill W. Hayes, Jennifer L. Priestley, Namazbai Iishmakhametov, and H. E. R. (2016). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19. 82, 1–23.
- Singh, A., Sharma, A., & Gupta, H. (2021). Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Work Life Balance During Covid Pandemic Family Health Career Friends. *Turkish Journal of Computer and MATHematics Education*, 516–520.
- Slavković, M., Sretenović, S., & Bugarčić, M. (2022). Remote Working For Sustainability of Organization During The Covid-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role Of Social Support. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- Solanki, S., & Mandaviya, M. (2021). Does Gender Matter? Job Stress, Work-Life Balance, Health and Job Satisfaction among University Teachers in India. *Journal of International Women’s Studies*, 22(7), 121–134.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The Mediating Effect of Work-Life Balance on The Relationship between Work Culture and Employee Well-Being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Subha, Madhusudhanan, & Thomas, A. A. (2021). An Investigation of The Impact of Occupational Stress on Mental Health of Remote Working Women IT Professionals in Urban Bangalore, India. *Journal of International Women’s Studies*, 22(6), 139–149.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta

- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(01), 23–40. <https://doi.org/10.47750/cibg.2020.26.01.002>
- Syarif, A. N., Karim, K., & Wahid, M. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada Masa Work From Home Covid-19 (Studi Kasus PT. Parangloe Indah FksLand Makassar). *Center Of Economic Students Journal Universitas Muslim Indonesia*, 5(1).
- Teodorovicz, T., Sadun, R., Kun, A. L., & Shaer, O. (2021). Working from Home during COVID- 19 : Evidence from Time-Use Studies. *Harvard Business School Working Paper*, 21(94), 1–54.
- Text, F. (2022). Virtual Vocations Publishes Job Satisfaction Survey Results : What Remote Workers Want From Employers in 2022. *PR Newswire Association LLC*, 1–3.
- V. Sheelamary. (2021). Impact of Remote Work on Staff During The Pandemic. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(08), 404. <https://doi.org/10.33184/dokbsu-2020.6.5>
- Victoria, O. N., & Uzoma, J. (2021). Teacher Training and Collaborative Work as Correlates to Teacher Job Commitment in Public Senior Secondary Schools in Rivers State. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 4002(6), 406–412. <https://doi.org/10.36346/sarjhss.2021.v03i06.003>
- View, J. C., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9).
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The Impact of Working From Home During COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Wanigasekara, S. K., Ali, M., & French, E. (2022). The Link Between Networking Behaviours and Work Outcomes: The Role of Political Skills. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(2), 253–280. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2021-0067>
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Is Working From Home Good For Work-Life Balance, Stress, and Productivity, or Does It Cause Problems? *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(3), 237–249.

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

<https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.93.237.249>

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*, 19. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015>

Yasin, R., & Jan, G. (2021). Power Outage and Proactive Service Performance: The Role of Patient Incivility and Job Stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0456>

Yu, J., & Wu, Y. (2021). The Impact of Enforced Working From Home on Employee Job Satisfaction During COVID-19: an Event System Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24). <https://doi.org/10.3390/ijerpH182413207>

Yue, Z., Qin, Y., Li, Y., Wang, J., Nicholas, S., Maitland, E., & Liu, C. (2022). Empathy and Burnout in Medical Staff: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Commitment. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13405-4>

Zahoor, N., Abdullah, N. A. C., & Zakaria, N. (2021). The Role of High Performance Work Practices, Work-Family Conflict, Job Stress And Personality in Affecting Work Life Balance. *Management Science Letters*, December 2020, 1367–1378. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>

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>.

Copyright holder:

Puri Wahyuni, Erny Tajib (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

