

Analisa Pengaruh *Work From Home (Wfh)*, *Work From Office (Wfo)* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating Pada Pt. Xyz Bagian *Supply Chain*

Firmansyah^{1✉}, Abdul Ghofar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Abstrak

Sistem kerja secara *work from home* dan *work from office* yang dilakukan saat pandemi covid-19 pada saat ini tetap dilakukan oleh beberapa perusahaan yang salah satunya adalah PT. XYZ bagian *supply chain*, dengan fenomena inilah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh *work from home*, *work from office* dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan PT.XYZ bagian *supply chain* dari total 52 orang karyawan yang berstatus karyawan tetap dan tidak tetap/kontrak. Metode analisis dalam penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 25, pengujian hipotesis menggunakan Path Analysis data. Hasil penelitian ini menunjukkan *work from home* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *work from office* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu *work from home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *work from office* serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating *work from home* dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating bagi variabel *work form office*.

Kata Kunci: Analisa *Work From Home*, *Work From Office*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, kepuasan kerja.

Abstract

The work from home and work from office work systems carried out during the Covid-19 pandemic are still carried out by several companies, one of which is PT. XYZ supply chain section, with this term, this study aims to find out and analyze whether there is an influence of work from home, work from office and organizational culture on employee work performance with work quality as a moderating variable. The number of samples in this study is as many as 49 employees of PT. XYZ is part of the supply chain of a total of 52 employees who are permanent and non-permanent/contract employees. The analysis method in the study is quantitative using the SPSS 25 application, hypothesis testing using Path Analysis data. The results of this research show that work from home and organizational culture have an effect on employee performance and work from office has no effect on employee performance, meanwhile work from home has no effect on job satisfaction and work from office and organizational culture have an effect on job satisfaction, then job satisfaction does not as a moderating variable for work from home and organizational culture, while the job satisfaction variable is a moderating variable for the work form office variable.

Keywords: *Work From Home Analysis, Work From Office, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction.*

Copyright (c) 2019 Firmansyah¹, Abdul Ghofar²

✉ Corresponding author :

Email Address : firmansyahhazad@gmail.com

PENDAHULUAN

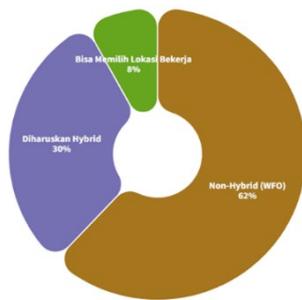
Salah satu bagian dari pandemi global penyakit virus corona (Covid19) tahun 2019 adalah pandemi Covid19 yang sedang melanda Indonesia. Sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2) adalah penyebab penyakit ini. Pada tanggal 2 Maret 2020, diketahui bahwa dua orang tertular virus tersebut dari seorang warga negara Jepang, sehingga menjadi kasus terverifikasi pertama Covid19 di Indonesia. Hingga tanggal 9 April, 34 provinsi di Indonesia terkena dampak epidemi ini, dengan DKI-Jakarta, Jawa-Barat, dan Jawa-Tengah sebagai wilayah dengan resiko tertinggi terkena SARS-CoV-2 (Indra Jaya, 2021). Berdasarkan data *Wordometer* per 16 April 2020, terdapat 2.083.304 kasus positif corona di seluruh dunia, dengan 510.350 kasus sembuh dan 134.616 kematian. Sementara itu, terdapat 5.136 kasus terkonfirmasi COVID19 di Indonesia saja, 469 di antaranya meninggal dunia dan 446 dalam pemulihan.

Dengan berbagai pertimbangan serta melindungi warga dari risiko penularan, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21/2020 mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (SPPB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid19 diterbitkan oleh Presiden Republik Indonesia. Untuk menerapkan PSBB di daerahnya masing-masing, pemerintah daerah harus meminta persetujuan pemerintah pusat. Arahan SPPB terkait mempercepat proses penanganan Covid19 yaitu sesuai dengan UU Kementrian Kesehatan Nomor 9/2020 yang mengatur secara rinci mengenai proses dan metrik penerapan PSBB di setiap daerah. Wilayah yang paling terkena dampak Covid19 adalah DKI Jakarta yaitu provinsi pertama yang menerapkan PSBB dimana saat itu Menteri Kesehatan telah menyetujui penerapan PSBB DKI Jakarta. Selain itu, Keputusan Presiden (Kepres) Nomor 11/2020 mengenai Penetapan-Kedaruratan-Kesehatan-Masyarakat (PPKM) Covid19 juga telah dikeluarkan oleh Bapak Presiden melalui peraturan ini. Pemerintah Indonesia melalui Satuan Tugas (Satgas) Covid19, berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pembatasan kegiatan publik di luar maupun di dalam ruangan baik formal maupun informal yang dimaksudkan untuk mencegah penularan yang jika diabaikan bisa mengakibatkan banyaknya korban jiwa yang tidak diinginkan "pembatasan tadi meliputi peliburan sekolah serta tempat kerja, pembatasan aktivitas keagamaan, pembatasan aktivitas di kawasan atau fasilitas umum, pembatasan aktivitas sosial budaya, serta larangan transportasi, dan larangan kegiatan lain terutama yang terkait pada aspek perlindungan, pertahanan serta keamanan" (Permenkes No.9). Dengan pembatasan kegiatan ini tentunya akan berdampak pula pada budaya organisasi dan model system kerja di kantor, dimana biasanya pegawai perusahaan datang ke kantor untuk menjalankan tugasnya atau kita sebut *Work-from-office* (WFO) pada hari kerja normal mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat pada pukul 8.00 pagi sampai dengan pukul 5.00 sore dengan total jam bekerja normal 8 jam perhari (UUK I 3/2003 Pasal 79 yang kemudian diperbarui dalam UU CiptaKerja /Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021). Akan tetapi dengan pembatasan kegiatan ini memaksa perusahaan membuat aturan internal baru untuk menyesuaikan dengan peraturan pemerintah agar supaya kegiatan usaha bisnis perusahaan tetap berjalan sesuai dengan harapan dimana pegawainya tetap bisa bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengurangi kinerja dan kepuasan kerja karyawan

walau dilakukan dari rumah masing masing karyawan yang biasanya kita disebut *work-from-home* (WFH).

Pada awal pandemi Covid19 atau pada saat aturan Satuan Tugas Covid19 tentang pembatasan kegiatan diberlakukan, sebagian besar pegawai maupun perusahaan masih banyak menemukan kendala bagaimana cara memastikan kinerja karyawan tetap tinggi walaupun terdapat perubahan budaya organisasi serta model system kerja baru dengan cara *work-from-home* (WFH) dan dengan cara *work-from-office* (WFO) akibat dari pandemi Covid19 tersebut, seperti bagaimana perusahaan dapat mengetahui dan memantau bahwa pegawai tersebut bekerja dari rumah sesuai dengan jam kerja normal, bagaimana cara pegawai bisa tetap berintegrasi dan bekerja dengan pihak lain tentunya dengan ketersediaan internet yang memadai, serta bagaimana melakukan kegiatan *meeting* baik dengan pihak internal ataupun pihak dari eksternal perusahaan, bagaimana cara menggunakan aplikasi diluar aplikasi yang sudah ada di internal perusahaan sebelumnya, seperti penggunaan *zoom meeting*, *google meet*, *whatsApp* dan lain sebagainya, bagaimana kondisi dan lokasi kerja di rumah apakah memadai? dan bagaimana cara bekerja yang nyaman di rumah tanpa harus diganggu oleh keadaan dan kondisi dari dalam rumah seperti tempat kerja, ketersediaan internet, anggota keluarga serta kendala lainnya, fenomena dan kondisi ini tentunya tidak terkecuali juga di hadapi dan dialami oleh pegawai dan perusahaan PT. XYZ yang bergerak pada *oilfield & services*. Pada saat pandemi Covid19 berlangsung, hampir sebagian besar perusahaan di Jakarta termasuk PT. XYZ telah menerapkan model system kerja baru dengan pembagian kerja dengan cara *work-from-home* (WFH), serta dengan cara *work-from-office* (WFO) dengan pengawasan ketat yang disesuaikan peraturan pemerintah dan dengan kebutuhan perusahaan agar roda bisnis tetap berjalan.

Namun seiring waktu saat dimana pandemi covid19 sudah mulai menurun fenomena penggunaan sistem kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) dan dengan cara *work-from-office* (WFO) oleh beberapa perusahaan mulai berkurang di tandai dengan terbitnya Keputusan Presiden Republik Indonesia (KEPRES) dengan nomor 17/2023 tentang Penetapan Telah Berakhimya Status dari pada Pandemi Virus Corona Disease tahun 2019 (Covid19) di seluruh Indonesia (Maharani & Saputri 2023). Dengan demikian sebagian perusahaan telah kembali dengan model system kerja sebelumnya yaitu *work-from-office* (WFO) dimana semua karyawannya diharuskan datang dan berkerja di kantor seperti sebelum pandemi covid19 terjadi, namun masih ada juga perusahaan yang tetap menerapkan model system kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) dan juga dengan cara *work-from-office* (WFO) sekaligus yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keperluan perusahaan. Dengan meredanya pandemi Covid19 ini, banyak perusahaan yang tidak menjalankan kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) lagi. Faktanya, dari hasil survei dari *Price waterhouse Coopers* (PwC), 62 % pegawai Indonesia sepenuhnya telah kembali bekerja dari kantor atau *work-from-office* (WFO) pada tahun 2023 lalu. Sebanyak 30% responden diharuskan bekerja dengan sistem *hybrid*, yaitu kombinasi *work-from-home* (WFH) dan *work-from-office* (WFO) atau area lainnya. Untuk sementara, masih terdapat sejumlah kecil responden di negara ini yang diperbolehkan memilih tempat atau lokasi kerja mereka. Angka tersebut tercatat sebesar 8%.

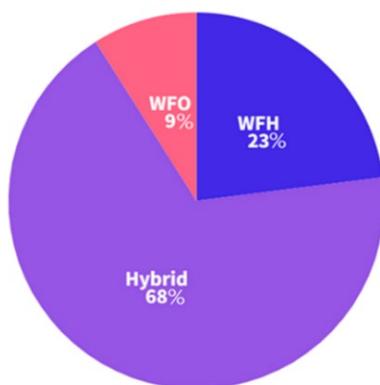


Gambar 1. Sistem Berkerja Indonesia (2024)

Sumber: PwC (2023)

Indonesia bukanlah negara yang sebagian besar pekerjanya kini kembali bekerja sepenuhnya dikantor. Perusahaan-perusahaan di beberapa negara juga menerapkan pengaturan komparatif. Faktanya, 72 % pegawai di Negara Amerika Serikat telah kembali bekerja dikantor sepenuhnya. Angka ini merupakan persentase dengan jumlah tertinggi diantara negara-negara lainnya pada surveinya PwC. Sebagai data, penelitian ini dilakukan pada bulan Pebruari tahun 2023 terhadap 9180 responden pada 25 negara dimana survei ini juga termasuk pegawai dari Indonesia. Responden harus berumur sedikitnya 18 tahunan dan sudah pernah berbelanja online setidaknya sekali dalam setahun terakhir (Rizaty, 2023).

Sependapat dengan perwakilan Pemprov DKI Jakarta yaitu Juru Bicara Satuan Tugas Pengendalian Pencemaran yaitu Ibu Ani Ruspitawati, mengungkapkan bahwa pelaksanaan *work-from-home* (WFH) di tempat kerja pada perusahaan swasta sejauh ini tercatat telah dilakukan di 168 perusahaan dengan persentase jumlah karyawannya yang bekerja dirumah atau disebut *work-from-home* (WFH) berkisar antara 20 persen, bahkan ada beberapa perusahaan yang menerapkan karyawannya bekerja dirumah atau disebut *work-from-home* (WFH) di atas 75 persen. Ani juga merinci terkait penerapan kerja dari rumah *work from home* (WFH) bagi aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintahan Umum DKI Jakarta. Saat ini, jumlah ASN yang melakukan kerja dengan cara *work from home* (WFH) berkisar 22,43 persen. "Jumlah ini kemungkinan kurang dari 50 persen karena masih sedikit perkantoran yang tidak bisa melaksanakan *work-from-home* (WFH), khususnya perusahaan yang memberikan layanan secara langsung kepada masyarakat, seperti Dinas Kesehatan, Pendidikan dan pemadaman kebakaran, karena tidak semua pekerja bisa bekerja dirumah atau *work-from-home* (WFH)," jelasnya (Azzahra, 2023).



Gambar 2. Minat Pekerja Indonesia

Sumber: Jobstreet.com (2024)

Adapun PT. XYZ bagian *supply chain* adalah satu dari beberapa perusahaan di Jakarta yang masih tetap menerapkan model kerja dengan cara *work-from-home* (WFH) serta dengan sistem *work-from-office* (WFO) tersebut sampai saat ini dengan perbandingan 2 (dua) hari kerja secara *work-from-home* (WFH) dan 3 (tiga) hari kerja secara *work-from-office* (WFO) dengan waktu/hari ditentukan sendiri oleh karyawan masing masing, perubahan sistem kerja dan budaya organisasi ini telah diatur dengan aturan internal perusahaan yang baru dimana saat bekerja secara *work-from-home* (WFH) setiap karyawan jika diperlukan harus siap dan dapat dihubungi setiap saat (*standby call*) dengan pertimbangan faktor faktor yang menjadi tanggung jawab kerja setiap bagian atau divisi. Jadi pada saat perusahaan memerlukan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang mendesak, maka karyawan tersebut harus siap hadir setiap saat untuk membantu menangani pekerjaan di kantor maupun ditempat lain seperti bertemu rekan kerja atau klien untuk keperluan *meeting* maupun keperluan lainnya.

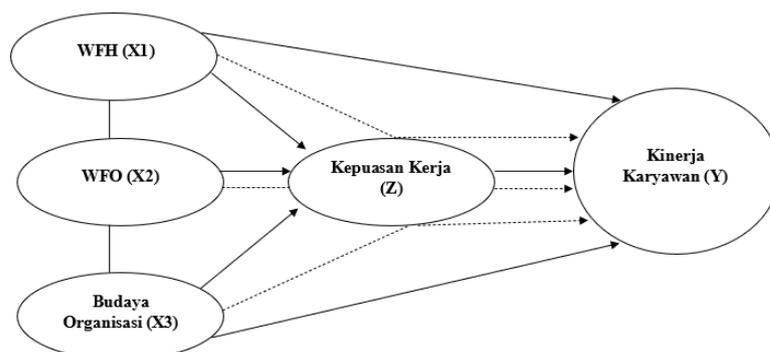
Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Jobstreet*, sebagian besar pekerja Indonesia saat ini condong pada kerangka kerja dengan cara *hybrid* (WFO dan WFH). Hanya 9% pekerja yang tertarik bekerja dari kantor atau *work-from-office* (WFO). Sebelum pandemi, 68% pekerja di Indonesia memutuskan untuk bekerja dari tempat kerja atau *work-from-office* (WFO). Pekerjaan jarak jauh (*remote*) kelihatannya belum sepopuler saat ini. Perusahaan di Indonesia sebenarnya masih menggunakan kerangka kerja di kantor atau *work-from-office* (WFO). sistem bekerja secara *work-from-home* (WFH) hanya populer di kalangan 4% pekerja saja. Setelah pandemi ini, para profesional di Indonesia mendapatkan hiburan dari bekerja jarak jauh atau dengan cara *work-from-home* (WFH) dimana biaya transportasi dapat dibebankan untuk berbagai kebutuhan, sehingga pekerja dapat menghemat biaya pengeluaran (Jessica & Kristina 2023).

METODOLOGI

Pendekatan dan Metode/Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan PT. XYZ bagian *supply chain* dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang dan Respondennya adalah karyawan PT. XYZ bagian *supply chain* baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Gambaran tentang jumlah populasi berdasarkan status karyawan pada PT. XYZ bagian *supply chain* berjumlah 52 orang Jenis sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dimana dari 52 orang responden/karyawan PT. XYZ bagian *supply chain* terdapat 2 orang karyawan internasional dan peneliti sendiri tidak dimasukkan sebagai sampel dalam penelitian sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan saja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda & regresi yang dimoderasi berupa Uji Koefisiensi Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t), Persamaan Path Analysis. Dalam penelitian ini, hubungan antara pengeluaran sektor publik (pendidikan dan kesehatan) dengan kemiskinan di mediasi oleh pembangunan manusia, dengan model analisis jalur sebagai berikut



Gambar 3. Persamaan Path Analysis

Sumber : Data Primer Peneliti (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas WFH (X1)

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Kriteria
X1.1	0,776	0,2816	Valid
X1.2	0,273	0,2816	Valid
X1.3	0,651	0,2816	Valid
X1.4	0,748	0,2816	Valid
X1.5	0,523	0,2816	Valid
X1.6	0,499	0,2816	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS-25 (2024)

Berdasarkan tabel 1 variabel *work from home* (WFH) memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas WFO (X2)

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Kriteria
X2.1	0,513	0,2816	Valid
X2.2	0,623	0,2816	Valid
X2.3	0,790	0,2816	Valid
X2.4	0,771	0,2816	Valid
X2.5	0,434	0,2816	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS-25 (2024)

Berdasarkan tabel 2 variabel *work-from-office* (WFO) memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Kriteria
X3.1	0,569	0,2816	Valid
X3.2	0,441	0,2816	Valid
X3.3	0,464	0,2816	Valid
X3.4	0,475	0,2816	Valid
X3.5	0,773	0,2816	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS-25 (2024)

Berdasarkan tabel 3 variabel budaya organisasi memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 4. Hasil-Uji Validitas Kinerja-Karyawan (Y)

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Kriteria
Y.1	0,715	0,2816	Valid
Y.2	0,650	0,2816	Valid
Y.3	0,341	0,2816	Valid
Y.4	0,598	0,2816	Valid
Y.5	0,639	0,2816	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS-25 (2024)

Berdasarkan tabel 4. variabel kinerja karyawan memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 5. Hasil-Uji Validitas Kepuasan-kerja (Z)

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Kriteria
Z.1	0,476	0,2816	Valid
Z.2	0,662	0,2816	Valid
Z.3	0,741	0,2816	Valid
Z.4	0,369	0,2816	Valid
Z.5	0,706	0,2816	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS-25 (2024)

Berdasarkan tabel 5. variabel kepuasan kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 6. Hasil-Uji Reliabilitas Data

Variabel	CronbachAlpha	Keterangan
WFH (X1)	0,733	Reliabel
WFO (X2)	0,747	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,704	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,723	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha atas variabel *work from home* (WFH) sebesar 0,722, variabel *work-from-office* (WFO) sebesar 0,747, variabel budaya organisasi sebesar 0,657, variabel moderating kepuasan kerja sebesar 0,723 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,733 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70.

Tabel 7. Hasil Analisis persamaan Regresi kesatu
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.097	1.721	5.287	.000	
	WORK_FROM_HOME_X1	.453	.075	.661	6.034	1.000 1.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0.661 (X_1)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien work from home sebesar 0,661. Nilai $t_{hitung} (6,034) > t_{tabel} (2.00958)$ serta nilai signifikan sebesar 0,000 di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel work from home berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh work form home terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Nilai Adjusted R Square Persamaan kesatu

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.424	.904

a. Predictors: (Constant), WORK_FROM_HOME_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,424 atau 42,4%. Ini berarti bahwa variabel *independent* work form home mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebesar 42,4%. sedangkan sisanya sebesar 57,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

a. Analisis pengaruh *Work From Office* terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis pengaruh *Work From Office* terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis persamaan Regresi kedua Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	21.206	2.419		8.765	.000		
1 WORK_FROM_OFFICE_X2	-.083	.114	-.106	-.728	.470	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = -0,106 \cdot (X_2)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien work from home sebesar -0,106 . Nilai $t_{hitung} (-0,728) < t_{tabel} (2.00958)$ serta nilai signifikan sebesar 0,470 di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel work from office tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh work form office terhadap kinerja karyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Nilai Adjusted R Square Persamaan kedua Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.106 ^a	.011	.010	1.197

a. Predictors: (Constant), WORK_FROM_OFFICE_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,010 atau 0,10 %. Ini berarti bahwa variabel *independent* work form office mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebesar 0,10 %. sedangkan sisanya sebesar 99,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Analisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 11. Hasil Analisis persamaan Regresi ketiga Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.322	3.032	3.734	.001		
	BUDAYA_ORGANISASI_X3	.402	.150	.365	2.684	.010	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,365 \cdot (X_3)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien work from home sebesar 0,365 . Nilai t_{hitung} (2,684) < t_{tabel} (2.00958) serta nilai signifikan sebesar 0,010 di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Nilai Adjusted R Square Persamaan ketiga Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.114	1.121

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI_X3

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,114 atau 11,4 %. Ini berarti bahwa variabel *independent* budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebesar 11,4 %. sedangkan sisanya sebesar 88,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis persamaan Regresi keempat

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta		Toleranc	VIF
(Constant)	12.630	2.094		6.033	.000	
1 KEPUASAN_KE RJA_Z	.370	.113	.430	3.266	.002	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,430 (Z)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,430. Nilai t_{hitung} (3,266) < t_{tabel} (2.00958) serta nilai signifikan sebesar 0,010 di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Nilai Adjusted R Square Persamaan keempat
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.168	1.087

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA_Z

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,16 atau 16,8 %. Ini berarti bahwa variabel *independent* kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebesar 16,8 %. sedangkan sisanya sebesar 83,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis pengaruh Work Form Home terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Analisis persamaan Regresi kelima

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.789	2.574		5.357	.000

WORK_FROM_HO.202 ME_X1	.112	.254	1.799	.078	1.000	1.000
---------------------------	------	------	-------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Z

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Z = 0.254 (X_1)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien work form home sebesar 0,254. Nilai t_{hitung} (1,799) < t_{tabel} (2.00958) serta nilai signifikan sebesar 0,078 di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel work form home tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh work form home terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16. Nilai Adjusted R Square Persamaan kelima Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.064	.045	1.352

a. Predictors: (Constant), WORK_FROM_HOME_X1

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Z

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,045 atau 0,45 %. Ini berarti bahwa variabel *independent* work form home mempengaruhi variabel kepuasan kerja, sebesar 0,45 %. sedangkan sisanya sebesar 95,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis pengaruh Work Form Office terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Analisis persamaan Regresi keenam Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error Beta	Toleran VIF ce	
(Constant)	12.807	2.704	4.737	.000
1 WORK_FROM_OFFICE_X2	.265	.128	.290	2.077 .043 1.000 1.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Z

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Z = 0.290 (X_1)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien work form home sebesar 0,254. Nilai t_{hitung} (2,077) < t_{tabel} (2.00958) serta nilai signifikan sebesar 0,043 di dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel work form office berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh work form office terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Nilai Adjusted R Square Persamaan keenam Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.065	1.338

a. Predictors: (Constant), WORK_FROM_OFFICE_X2

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Z

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,065 atau 6,5 %. Ini berarti bahwa variabel independen work form office mempengaruhi variabel kepuasan kerja, sebesar 6,5 %. sedangkan sisanya sebesar 93,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Analisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 19. Hasil Analisis persamaan Regresi ketujuh

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta		Toleranc	VIF
(Constant)	4.718	3.209	1.470	.148		
1 BUDAYA_ORGA NISASI_X3	.678	.159	.529	4.273	.000	1.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Z

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Persamaan structural dari data di atas dapat dilihat sebagai berikut :

$$Z = 0.529 (X_1)$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,529. Nilai $t_{hitung} (4,273) < t_{tabel} (2.00958)$ serta nilai signifikan sebesar 0,000 di dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20. Nilai Adjusted R Square Persamaan ketujuh Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.264	1.186

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI_X3

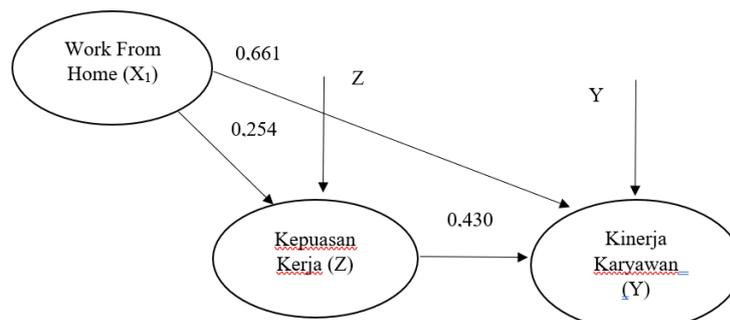
b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Z

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,264 atau 26,4 %. Ini berarti bahwa variabel independen budaya organisasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja, sebesar 26,4 %. sedangkan sisanya sebesar 73,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

d. Analisis pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

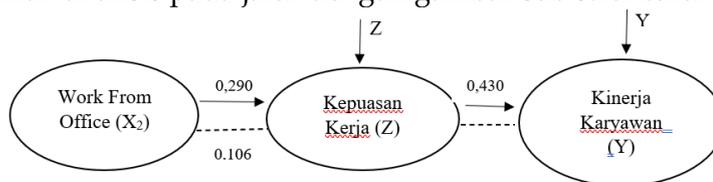
Berdasarkan analisis jalur secara parsial maka dapat digambarkan sebagai berikut : Analisis merupakan analisis pada jalur dengan gambar sub struktural sebagai berikut :



Gambar 4. Analisis Jalur Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung work from home terhadap kinerja karyawan adalah 0,254, sedangkan pengaruh work form home terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar adalah $0,254 \times 0,430 = 0,108$. Hal ini pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.

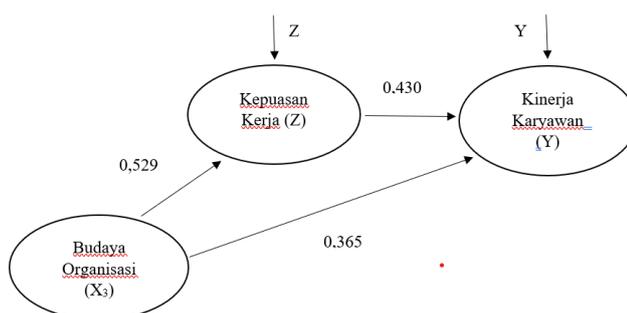
- e. Analisis pengaruh Work From Office terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
 Berdasarkan analisis jalur secara parsial maka dapat digambarkan sebagai berikut :
 Analisis merupakan analisis pada jalur dengan gambar sub struktural sebagai berikut :



Gambar 5. Analisis Jalur Pengaruh Work From Office terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung work from office terhadap kinerja karyawan adalah 0,106, sedangkan pengaruh work form office terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar adalah $0,430 \times 0,529 = 0,125$. Hal ini pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

- f. Analisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
 Berdasarkan analisis jalur secara parsial maka dapat digambarkan sebagai berikut :
 Analisis merupakan analisis pada jalur dengan gambar sub struktural sebagai berikut :



Gambar 6. Analisis Jalur Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,529, sedangkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar adalah $0,365 \times 0,430 = 0,153$. Hal ini pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.

Model Pertama

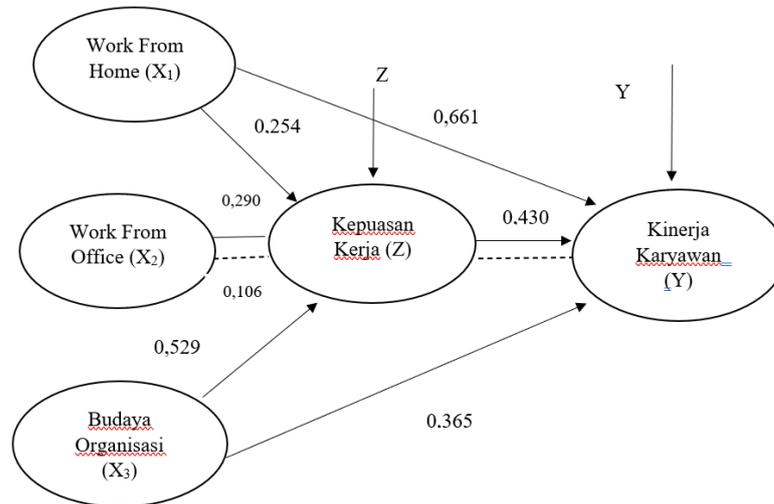
1. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.16) didapat nilai signifikansi variabel WFH (X1) = 0.000 lebih kecil dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa WFH (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.17) sebesar 0,424, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh WFH (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 42,4%. dimana sisanya sebesar 57,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.18) didapat nilai signifikansi variabel WFO (X2) = 0,470 lebih besar dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa WFO (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.19) sebesar 0.010, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh WFO (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,10%. dimana sisanya sebesar 99,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.20) didapat nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X3) = 0.010 lebih kecil dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.21) sebesar 0.114, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 11.4%. dimana sisanya sebesar 88.6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Model kedua

1. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.22) didapat nilai signifikansi kepuasan kerja (Z) = 0.002 lebih besar dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.23) sebesar 0.168, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,8%. dimana sisanya sebesar 83,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.24) didapat nilai signifikansi variabel WFH (X1) = 0.078 lebih besar dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa WFH (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasam karja (Z)
Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.25) sebesar 0.045, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh WFH (X1) terhadap kepuasam karja (Z) adalah sebesar 4,5%. dimana sisanya sebesar 95,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.26) didapat nilai signifikansi variabel WFO (X2) = 0.043 lebih kecil dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa WFO (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasam karja (Z)
Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.27) sebesar 0.065, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh WFO (X2) terhadap kepuasam karja (Z) adalah sebesar 6,5%. dimana sisanya sebesar 93,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Hasil dari tabel *Coefficients* (tabel 4.28) didapat nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X3) = 0.000 lebih kecil dari 0.05. hasil ini dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi (X3)

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) Besarnya nilai *R-Square* pada tabel *Summary* (tabel 4.29) sebesar 0.264, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 26,4%. dimana sisanya sebesar 73,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari model pertama dan kedua didapat gambar diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 4. Kerangka Konsptual Path Analysis Model 1 & 2

Interprestasi Hasil

- Analisa pengaruh WFH (X1) melalui Kinerja Karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung work from home terhadap kinerja karyawan adalah 0,254, sedangkan pengaruh work form home terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar adalah $0,254 \times 0,430 = 0,108$. Hal ini pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.
- Analisa pengaruh WFO (X2) melalui kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung work from office terhadap kinerja karyawan adalah 0,106, sedangkan pengaruh work form office terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar adalah $0,430 \times 0,529 = 0,227$. Hal ini pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating.
- Analisa pengaruh budaya organisasi (X3) melalui kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung work from office terhadap kinerja karyawan adalah 0,529, sedangkan pengaruh work form office terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar adalah $0,365 \times 0,430 = 0,157$. Hal ini pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.

SIMPULAN

Berdasarkan pada data dan hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan spss 25, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*
2. Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFO (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*
3. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. XYZ bagian *supply chain*
5. Secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara WFH (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) PT. XYZ bagian *supply chain*.
6. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara WFO (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) PT. XYZ bagian *supply chain*.
7. Secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan PT. XYZ bagian *supply chain*.
8. Analisa pengaruh WFH (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.
9. Analisa pengaruh WFO (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating.
10. Analisa pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating.

Referensi :

- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros*, 324.
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.*, 806.
- Damanik, E. M., Man, S., Niha, S. S., Adrianus, J. S., Paridy, A. S., & Manafe, D. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Alak Kota Kupang. *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 278.
- Daslim, C., Syawaluddin, Okta, M. A., & Sumarsan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah STIE Professional Manajemen Collage Indonesia*, 138
- Dianmas, T. F., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Baja Karya Utama Bekasi). *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)* , 138.
- Ekasari, N., Harsasi, M., riyati, R. Y., & Qomariah, N. (May, 2022). *The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency.* Jember: Journal of International Conference Proceedings (JICP) Vol.5 No.12. doi:10.32535/jicp.v5i1.146

- Fadhilah. (2020). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi sebagai Variabel Moderating (Studi kasus BNI Syariah Cabang Fatmawati). *Skripsi - Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Fathurokhman, & Widhiastuti, H. (2019). Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di PT PLN (PERSERO) UP2D Jawa Tengah & DI Yogyakarta. *Fakultas Psikologi Universitas Semarang, JL Soekarno Hatta Semarang, 14 (2)*, 145. doi:10.30659/jp.14.2.139-150
- Fathurokhman, & Widhiastuti, H. (Penyunt.). (2019). Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di PT PLN (PERSERO) UP2D Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. *14 (2)*, 145. doi:10.30659/jp.14.2.139-150
- Hammar, Y. T. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *Journal of Management, 6(1), 2023* , Pages 42 - 55 .
- Hammar, Y. T. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME : Journal of Management, 45*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- 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. *MDPI, 3*.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan JIMT, 259*. doi:10.31933/jimt.v3i3.830
- Muhaimin, Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan social support terhadap job satisfaction pada masa transisi kembali work from office (WFO). *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya* , 975.
- Pasaribu, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Cabang Depok 2. *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI*.
- Sembiring, R., & Winarno. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pamerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan* , 23.
- Sormin, D. E., Tobing, R. A., & Marpaung, F. K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.16. No.4, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan*, 750.
- Supriyatno, B. (2018). *Budaya Organisasi*. Indonesia: CV Media Brilian.
- Sutoro, M., Arsid, H., Wahyudi, & Subarto. (2022). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit dan Publikasi Universitas Pamulang.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan JOB Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal* , 1 No.9, 4. doi:https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235
- Kristanti, Emil. 2022. Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2020 Dalam Penerapan WFH di Masa Pandemi Covid-19 *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, BRIN*
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Semarang Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2023) Statistika Nonparametris untuk Penelitian, cetakan ke 32. Bandung: CV Alfabeta
- Maharani & Saputri 2023, Ini Keppres Penetapan Berakhirnya Status Pandemi Covid-19 di Indonesia, Republika onlin

- Syahban, Leila 2021, *Analisis Work From Office (WFO) dan Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Pegawai dalam Masa Pandemi di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Adminitrasi Negara Makassar*, Universitas Bosowa Makassar
- Suzana, Dara dkk 2022. *Dampak Work From Home, Work from Office dan Hybrid Working Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, *Journal of Telenursing (JOTING)*, Universitas Advent Indonesia
- J.Y. Mongkol., V.P.K. Lengkong G.M, Sendow 2021, *Analisa Perbandingan Kinerja Pegawai Yang Melakukan Work From Home Dan Yang Melakukan Work From Office Di BAPPEDA Provinsi Sulut Pada Masa Pandemi Covid-19*, *Jurnal EMBA Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Monica Mandasari, Asmanita, 2022, *Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Jimmulya*, *Jurnal Manajemen dan Sains, Program Magister Manajemen Universitas Batanghar*.
- Nurhasanah, Jufrizen & Tupti Z, 2022, *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesi*.
- Pratama, Gilang & Elistia ,2020, *Analisa Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z*, *Journal of Economic, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul, Jakarta*
- Prasetya W, Aryantoro GW ,2021, *Analisis Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi*, *Jurnal Metris, Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*.
- Setiawan NS, Fitrianto AR, 2021, *Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*, *Jurnal Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia*.
- Dewi E.M. Sormin; Ronatio Afriani Lumban Tobing; Fenny Krisna Marpaung, 2021, *Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19*, *Jurnal Paradigma Ekonomika, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan*
- Anggreany Hustia, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*, *Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang*
- Grace Agusthine Ibadhi, Leo Alexander Tambunan, 2021, *Pengaruh WFH (work from home) dan WFO (work from office) Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covide-19* , *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial, Universitas Matana*
- Johanes Danny Wirapratama, Riyini Dahesihsari, 2022 *Gambaran Kesiapan Karyawan untuk Kembali Bekerja di Kantor: Perubahan dari WFH ke WFO*, *Jurnal Ilmiah Psikologi, Universitas Pancasila*
- Andrea Eleazar Toliansa, 2021, *Pengaruh Work from home (WFH) dan Work from office (WFO) terhadap terhadap Kinerja karyawan pada PT. GMTD Tbk*, Universitas Bosowa
- Sriyaningsih, Ni Nyoman Putu Martini G, Nur Said, 2020, *Analisis pengaruh work from home dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan*

- kerja sebagai variable intervening (Studi Pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember), Universitas Jember
- Grace Agusthine Ibadhi, Leo Alexander Tambunan, 2021, Pengaruh WFH (work from home) dan WFO (work from office) Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covide-19, *Jurnal Akomodasi Agung*, Akademi Pariwisata & Perhotelahn Darma Agung.
- Satria Feri, Adi Rahmat, Bambang supeno, 2020, Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Champion kurnia djaja technologies, *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
- Imam saroni, Aryana Satrya, Sri Lestyarini, 2023, Pengaruh WFH dan Transformational leadership Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*. Universitas Indonesia.
- Apriadi, Siti Nurmayanti & Hermanto, 2022, Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Mataram.
- Abdul Ghofar, Sukemi, 2023, Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja. *Pradina Pustaka*, Sukoharjo.
- Nauval A, Liswandi & Kuntadi YA, 2022, Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi , *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, Jakarta
- Zebua Delfi K, 2023, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya, *Jurnal Cakrawala Ilmiah, Akademik Teknik Adi Karya*
- Wardani Titis A, Wicaksono Dimas A, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Work from Home dan Work from Office Terhadap Kinerja Karyawan , *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM) Universitas Airlangga*
- Bisma 2023. WFH dan WFO: Mana Yang Lebih Cocok dengan Bisnis Anda? <https://www.bhinneka.com/blog/wfh-dan-wfo/#:~:text=Istilah%20WFH%20dan%20WFO%20mulai,Office%20atau%20bekerja%20dari%20kantor>
- Putri, Vanya Kurunia 2023. Pekerjaan Kantor: Pengertian dan Fungsinya <https://www.kompas.com/skola/read/2023/07/28/090000769/pekerjaan-kantor-pengertian-dan-fungsinya>.
- Febri Yanti, 2020, Mana yang lebih produktif antara WFH, WFO, WFA ?, <https://appsensi.com/wfh-wfo-wfa/#:~:text=WFO%20atau%20Work%20From%20Office,ketika%20peraturan%20sudah%20mulai%20dilonggarkan.Appensi>.
- Indra Jaya. 2021. Penguatan Sistem Kesehatan dalam Pengendalian COVID-19 <https://p2p.kemkes.go.id/penguatan-sistem-kesehatan-dalam-pengendalian-covid-19/>
- Rizaty, Monavia Ayu 2023. PwC: Mayoritas Pekerja di Indonesia Tak Lagi WFH pada 2023 <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/pwc-mayoritas-pekerja-di-indonesia-tak-lagi-wfh-pada-2023>
- Tiara Aliya Azzahra, 2023 Pemprov Ungkap 168 Kantor Swasta di DKI Terapkan WFH 20% hingga 75% <https://news.detik.com/berita/d-6920941/pemprov-ungkap-168-kantor-swasta-di-dki-terapkan-wfh-20-hingga-75>

- Jessica,Kristina 2023. Tren Sistem Bekerja Berubah Pasca Pandemi, Pekerja Indonesia Lebih Suka Hybrid <https://goodstats.id/article/tren-sistem-bekerja-berubah-pasca-pandemi-pekerja-indonesia-lebih-suka-hybrid-ZSQyE>
- Rizka Maria Merdeka, 2023. WFH VS WFO, Mana yang Lebih Baik? Ini Kelebihan dan Kekurangannya <https://greatdayhr.com/id-id/blog/wfh-vs-wfo-kelebihan-dan-kekurangannya/> *GreatDa*.
- Kinobi.tech 2023. Mengenal Macam-Macam Sistem Kerja: WFH, WFO, WFA, dan Hybrid <https://kinobi.tech/blog/wfh-wfo-wfa-hybrid>
- Utami FA, 2020. Apa Itu WFO? <https://wartaekonomi.co.id/read318346/apa-itu-wfo>
- Gischa, Serafica 2023. Budaya Organisasi: Pengertian, Aspek, dan Faktornya <https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/28/160000969/budaya-organisasi--pengertian-aspek-dan-faktornya>