

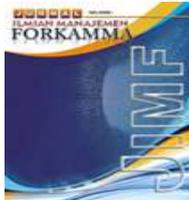
## Pengaruh Antara *Psychological Capital* dan *Work From Home* Terhadap *Job Satisfaction* serta *Job Performance* pada Karyawan Perusahaan Properti di Jakarta

Arif Misbah Tiar<sup>1</sup>; Netania Emilisa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Trisakti, Email : [tiarmisbaharif@gmail.com](mailto:tiarmisbaharif@gmail.com) ; [netania@trisakti.ac.id](mailto:netania@trisakti.ac.id)

### ARTICLES INFORMATION

### ABSTRACT



#### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.3, Juli 2023  
Page/Halaman : 287 - 300

ISSN (online) : 2599-171X  
ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

*Psychological Capital; Work From Home; Job Satisfaction; Job Performance.*

**JEL. classification :**  
**M31**

#### Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.29267

#### Article info :

Received : April 2023  
Revised : May 2023  
Accepted : Juny 2023

#### Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

#### Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM  
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang  
Tangerang Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491  
e-mail : [forkamma@unpam.ac.id](mailto:forkamma@unpam.ac.id)

Tujuan Penelitian ini memiliki tujuan dalam menganalisis terkait dampak *Psychological Capital*, *WFH*, *Kepuasan Kerja* terhadap *Job Performance* pada pekerja perusahaan properti di Jakarta. Partisipan dalam penelitian ini, terdiri dari total sampel 129 karyawan properti di Jakarta. Teknik pengambilan sampel dengan cara non-probability sampling digunakan bersamaan untuk strategi purposive sampling, sedangkan dalam pengujian hipotesis dengan structural equation model (SEM) sebagai alat analisis. Berdasarkan pelaksanaan penelitian ini dapat dijabarkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *Work From Home* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Implikasi bagi manajer SDM khususnya Perusahaan Properti di Jakarta untuk memperhatikan *Psychological Capital* serta mengukur efektivitas kebijakan *Work From Home* mereka selama masa pandemic untuk meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Job Performance* terhadap karyawan perusahaan.

*The purpose of this research is to analyze the impact of Psychological Capital, WFH, Job Satisfaction on Job Performance in property company workers in Jakarta. Participants in this study, which consisted of a total sample of 129 property employees in Jakarta. The sampling technique by means of non-probability sampling is used simultaneously for the purposive sampling strategy, while in testing the hypothesis with the structural equation model (SEM) as an analytical tool. Based on the implementation of this research, it can be explained that Psychological Capital has a positive effect on Job Satisfaction, Work From Home has an effect on Job Satisfaction and Job Satisfaction has a positive effect on Job Performance. Implications for HR managers, especially Property Companies in Jakarta, to pay attention to Psychological Capital and measure the effectiveness of their Work From Home policy during the pandemic to increase Job Satisfaction and Job Performance for company employees. The original contribution of this study lies in a questionnaire that has been adapted to changes caused by COVID-19..*

## A. PENDAHULUAN

Virus Covid-19 atau coronavirus yang sempat melanda dunia telah memberikan banyak dampak perubahan pada aktifitas pekerjaan umat manusia yang dimana perubahan ini juga menjadi awal dari perubahan-perubahan berikutnya yang salah satu paling berdampak adalah mengenai perintah kerja dari rumah atau bisa disebut *work from home*. Salah satu perubahan yang paling terlihat sebagai akibat dari pandemi merupakan aturan kerja jarak jauh, atau *Work From Home* (Kramer & Kramer, 2020) Penyebaran pandemi COVID-19 telah menyebabkan peningkatan jumlah individu yang beroperasi dari rumah Selama masa normal. Sebagai bagian dari reaksi ini, bisnis dan pembuat kebijakan telah secara aktif mendukung gagasan telecommuting selain mendorong orang untuk melakukan *Work From Home* (Hashim et al., 2020). Pekerjaan berbasis rumahan juga memungkinkan karyawan untuk lebih fleksibel dalam membuat janji dan menjalankan tugas. Selain itu, tidak adanya biaya dan waktu berlebih serta uang untuk perjalanan pulang pergi. Pekerja kantor yang *Work From Home* mengalami peningkatan otonomi. Ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan seputar metode bagaimana menyelesaikan pekerjaan. Manfaat lain dari *Work From Home* adalah kesempatan bagi karyawan untuk mengubah atau memilih tempat kerja mereka sendiri (Susilo, 2020) berpendapat bahwa kerja jarak jauh akan bekerja dengan baik ketika sifat pekerjaannya adalah portabel, atau dapat dilakukan secara online. Oleh karena itu, kinerja pekerjaan di lingkungan kerja jarak jauh sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri. Namun, peneliti seperti (Susilo, 2020) juga memiliki pendapat dari adanya WFH disini menjadi lemahnya pengawasan terkait kinerja dari pekerja dan oleh karena itu kemungkinan miskomunikasi meningkat. Kelemahan lainnya adalah tidak ada pemisahan fisik antara pekerjaan dan aktifitas pribadi sehari-hari, dan akhirnya, WFH pun dapat menjadi hal yang membuat bosan pekerja. Kelemahan ini dapat menciptakan ketidakpastian yang berdampak pada *Job Satisfaction*, dan kurangnya kepuasan dapat menyebabkan *Job Performance* yang lebih rendah di antara karyawan. Sebuah ikatan *Psychological Capital* antara karyawan dan organisasi mereka kemudian dihasilkan (Teo et al., 2021).

Luthans & Youssef-Morgan (2017) mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai sumber daya kognitif positif dengan empat dimensi yang mendasarinya, yang terdiri dari: *Hope* (mempertahankan tujuan dan, jika perlu, memodifikasi tujuan), *Self-efficacy* (memiliki kepercayaan diri untuk mencapai kesuksesan meskipun menghadapi tantangan), *Resilience* (mampu menolak kemunduran dan menemukan motivasi untuk terus maju dalam menghadapi kegagalan), dan *Optimisme* (memiliki sikap positif tentang masa kini dan masa depan). Keempat dimensi ini berfokus pada kekuatan dan pertumbuhan karyawan di tempat kerja (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Konsisten dengan teori COR, *Psychological Capital* konsisten dengan “gagasan “caravan sumber daya”, yaitu *Psychological Capital* yang dapat berjalan bersama dan berinteraksi secara sinergis untuk menghasilkan manifestasi yang berbeda dari waktu ke waktu dan lintas konteks” (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Jung & Yoon, (2015) menunjukkan korelasi positif antara dua dimensi. Memegang kesadaran untuk kesenjangan tersebut dalam literatur, beberapa studi nyaman telah dipanggil untuk memeriksa mekanisme regulasi potensial yang mendasari hubungan antara *Psychological Capital* dan *Job Satisfaction* (Katircioglu et al., 2022). Secara umum dipahami bahwa *Job Performance* memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan dan ketercapaian puasanya pekerja dan akan berkinerja dari yang semangat menjadi tidak semangat (Susilo, 2020). telah memberikan bukti kelemahan relatifnya jika dibandingkan dengan komunikasi tatap muka. Kelemahan utama dari komunikasi elektronik adalah ada beberapa tindakan atau perintah yang secara tidak langsung itu tidak dapat dicegah dan diantisipasi karena aktifitas pribadi masing-masing berbeda satu dengan yang lain (Nisar et al., 2019).

Berdasarkan tantangan tersebut di atas ada kemungkinan bahwa manajemen akan memberikan solusi untuk mengatasi masalah karyawan di samping karyawan penuh waktu lainnya yang sesuai dan oleh karena itu, penelitian ini akan memajukan pengetahuan kita tentang fungsi *Psychological Capital* dalam memfasilitasi pengaruh antara *Work From Home*, *Job Satisfaction*, dan *Job Performance* Perusahaan Properti di Jakarta. Lebih lanjut mengeksplorasi pengaruh antara keempat variabel dan menyoroti tujuan utama untuk penelitian saat ini serta hipotesis yang diajukan. Hal ini menjadi menarik bagi peneliti untuk menilai pengaruh *Psychological Capital*, *Work From Home*, dan *Job Satisfaction* dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga terciptanya *Job Performance* yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

## A. KAJIAN LITERATUR

### 1. *Psychological Capital*

Farrington (2017) mendefinisikan kesejahteraan *Psychological Capital* sebagai "persepsi mengatasi tantangan eksistensial hidup," sedangkan (Winefield et al., 2012) mendefinisikannya sebagai "kombinasi pengalaman afektif positif seperti kebahagiaan dan fungsi optimal dalam kehidupan individu dan sosial." Kesejahteraan *Psychological Capital* individu kemungkinan besar dipengaruhi oleh keadaan internal mereka, yang akan menjadi sebuah batu loncatan yang baru bagi pekerja (Farrington, 2017). Karyawan menggunakan *Psychological Capital* untuk mengurangi keinginan berpindah (Teo et al., 2021) atau mengoptimalkan kinerja mereka dengan berfokus pada atribut *Psychological Capital* positif dalam periode stres tinggi, kehilangan sumber daya, dan tuntutan kerja yang tinggi (Teo et al., 2021). Konsisten dengan teori COR, sumber daya pribadi memberikan peran penting dalam membantu karyawan mengatasi stres dan tuntutan pekerjaan (Hobfoll et al., 2018).

Uraian di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang dari teori *Psychological Capital* Merupakan sikap dan perilaku dalam Kesejahteraan psikologis individu yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh keadaan internal, serta sumberdaya dan tantangan yang dihadapi karyawan. *Psychological Capital* berhubungan positif dengan sikap karyawan khususnya dalam *Job Satisfaction* dan dan juga semakin tinggi *Psychological Capital* akan menyebabkan lebih banyak *Job Satisfaction* dan kinerja tinggi.

### 2. *Work From Home*

Menurut Feng & Savani (2020) karyawan yang melakukan pekerjaannya dari rumah atau WFH dapat dikatakan lebih rendah produktifitasnya dari yang tidak bekerja dari rumah sebelumnya Pandemi COVID-19 (Feng & Savani, 2020). *Work From Home* sendiri juga telah diterapkan dari berbagai sudut pandang dan bidang pekerjaan atau perusahaan yang juga punya tujuan untuk efisiensi anggaran juga. *Work From Home* adalah pedang bermata dua (Irawanto et al., 2021). Menurut Ambikapathy & Ali (2020) bahwa *Work From Home* membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rutin mereka. Studi tersebut juga menambahkan bahwa *Work From Home* menghemat waktu, meningkatkan produktivitas, dan juga membantu karyawan memberikan waktu untuk kehidupan pribadi mereka.

Uraian di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dari teori *Work From Home* di atas adalah bekerja secara aman dengan kerja fleksibel, yang membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rutin. Sehingga dengan diberlakukannya *Work From Home* karyawan dapat menghemat waktu serta meningkatkan produktivitas karyawan.

### 3. *Job Satisfaction*

*Job Satisfaction* digambarkan sebagai afektif individu orientasi terhadap peran pekerjaan yang dijabatnya saat ini, dan itu terkait dengan perilaku individu di tempat kerja (Singh & Onahring, 2019). Menurut (Fatima & Azam, 2022), karyawan memandang *Job Satisfaction* sebagai tingkat intrinsik dan ekstrinsik yang berhubungan dengan pekerjaan nilai-nilai, seperti posisi, pembayaran, peluang, rekan-rekan, terpenuhi atau terlampaui. Menurut Rajan et al (2015), rentang Panjang faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan termasuk pendekatan promosi yang transparan sistem dalam organisasi, gaji dan tunjangan, kualitas kondisi kerja untuk kepemimpinan dan hubungan sosial. Menurut Oliveira & da Costa (2019), *Job Satisfaction* mencerminkan tidak hanya kondisi objektif tetapi juga aspek subjektif, termasuk aspirasi dan harapan. Oliveira & da Costa (2019), dalam literatur tentang *Job Satisfaction*, ini adalah masalah yang bisa menjadi subjek analisis yang lebih mendalam.

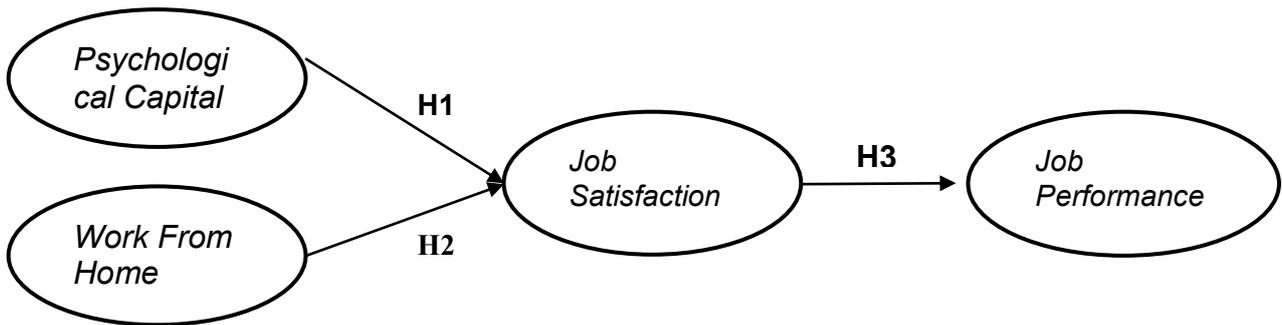
Uraian di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dari teori *Job Satisfaction* diatas adalah tingkat intrinsik dan ekstrinsik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terpenuhi. *Job Satisfaction* Mempengaruhi karyawan yang transparan sistem dalam organisasi, gaji dan tunjangan, serta kualitas kondisi kerja dalam kepemimpinan dan hubungan sosial.

### 4. *Job Performance*

Menurut Haryono et al (2020) *Job Performance* merupakan akumulasi dari sebuah proses bisnis perusahaan yang menghasilkan sebuah nilai. Usaha tersebut adalah akumulasi dari *Job Performance* yang berarti besarnya fisik dan mental energi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah studi oleh Khan et al (2014) memberikan kesimpulan bahwa performa pekerjaan adalah sebuah hal yang harus dicapai oleh perusahaan dan juga pekerja yang dimana hal ini juga dapat dicapai melalui agenda penilaian, pelatihan, dan pengembangan serta hal lainnya yang dimana dapat meningkatkan motivasi bagi pekerja dan tentunya performa itu sendiri. Menurut Altindag (2020), semua aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didefinisikan sebagai *Job Performance*. Kinerja berkaitan dengan kualitas cara karyawan melakukan pekerjaan. Jika karyawan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi untuk pekerjaan yang akan mereka lakukan, stres pada mereka meningkat, dan ketika mereka kehilangan motivasi, kinerja mereka juga dapat menurun. Menurut Meydan et al (2018), kinerja kerja adalah komponen tugas dan kinerja kontekstual, dan merupakan hal yang harus terus dicapai oleh pekerja dan perusahaan terkait dengan pekerjaan. Shmailan (2016) mendefinisikan *Job Performance* sebagai kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan standar organisasi

Kesimpulan dapat diambil dari uraian teori *Job Performance* diatas adalah hasil dari hubungan bisnis, kemampuan, dan persepsi peran dalam usaha yang merupakan hasil dari motivasi kerja yang besarnya fisik dan mental energi seseorang dalam melaksanakan tugasnya berkaitan dengan kualitas cara karyawan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan standar organisasi.

Demi mencapai performa kerja yang baik pun dan tentunya dikala pekerja melakukan WFH harus adanya pengawasan dan penilaian yang dimana hak ini agar performa tetap bisa dicapai walau pekerja tidak bekerja dari kantor dan bagi seseorang yang dapat diukur dengan *Psychological Capital* karyawan.



### Rerangka Konseptual

Sumber : (Katircioglu et al., 2022), (Susilo, 2020)

## B. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya (Katircioglu et al., 2022). Rancangan yang diterapkan untuk pelaksanaan penelitian ini dengan cara metode survei kuesioner pengumpulan data diadopsi untuk penelitian ini. Baik variabel independen maupun dependen dapat diukur melalui data dalam survei ini (Jakobsen & Jensen, 2015). Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji *Psychological Capital* dan *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Performance* pada Prusahaan Properti di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan waktu yang bersamaan untuk memperoleh hasil yang valid dari penelitian atau dikenal dengan *cross sectional* untuk memperoleh uji hubungan antar variabel. Analisis didasarkan pada karyawan, khususnya karyawan Prusahaan Properti di Jakarta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memperoleh data masalah dari penelitian *sebelumnya* yang kemudian menjadi referensi untuk penelitian varu ini. Mengenai sumber data: Untuk mengumpulkan data primer penelitian ini, kuesioner dibagikan bertujuan sebagai metode Pengambilan Sampel.

Metode pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling technic*. Sampel ini berasal dari karyawan Prusahaan Properti di Jakarta berpartisipasi sebagai responden di bagian keuangan, akuntansi, administrasi, mekanik, dan operasional. Jumlah sampel sebanyak 129 karyawan Prusahaan Properti di Jakarta. Guna mencapai penelitian sesuai kaidah ilmiah maka minimum sampel yang harus dikumpulkan adalah berkisa 5 hingga 10 x dari jumlah untuk pertanyaan (Susilo, 2020).

**Tabel 1**

### Uji Reliabilitas

N0.	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Psychological capital</i>	10	0,855	Reliabel
2	<i>Work From Home</i>	5	0,773	Reliabel
3	<i>Job Satisfaction</i>	6	0,822	Reliabel
4	<i>Job Performance</i>	3	0,825	Reliabel

**Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22**

Nilai *Cronbach's Alpha* hasil uji reliabilitas instrumen yang ada pada variable *Psychological capital*, *Work From Home*, *Job Satisfaction*, dan *Job Performance* ditunjukkan pada tabel di atas. Hasil temuan menunjukkan bahwa setiap indikator yang dipergunakan dalam variable penelitian bisa dipercayai sebab mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Metode Analisis Data**

Pendekatan dalam melakukan analisa data disesuaikan dengan tujuan penelitian yakni:

1. Guna melakukan analisa *Psychological capital*, *Work From Home*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance* pada Perusahaan Properti di Jakarta menerapkan pendekatan statistic deskriptif
2. Guna melakukan analisa pengaruh dari antara *Psychological capital* dan *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* pada *Job Performance* Perusahaan Properti di Jakarta menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software SPSS versi 22. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji goodness of fit model.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Goodness of Fit Model**

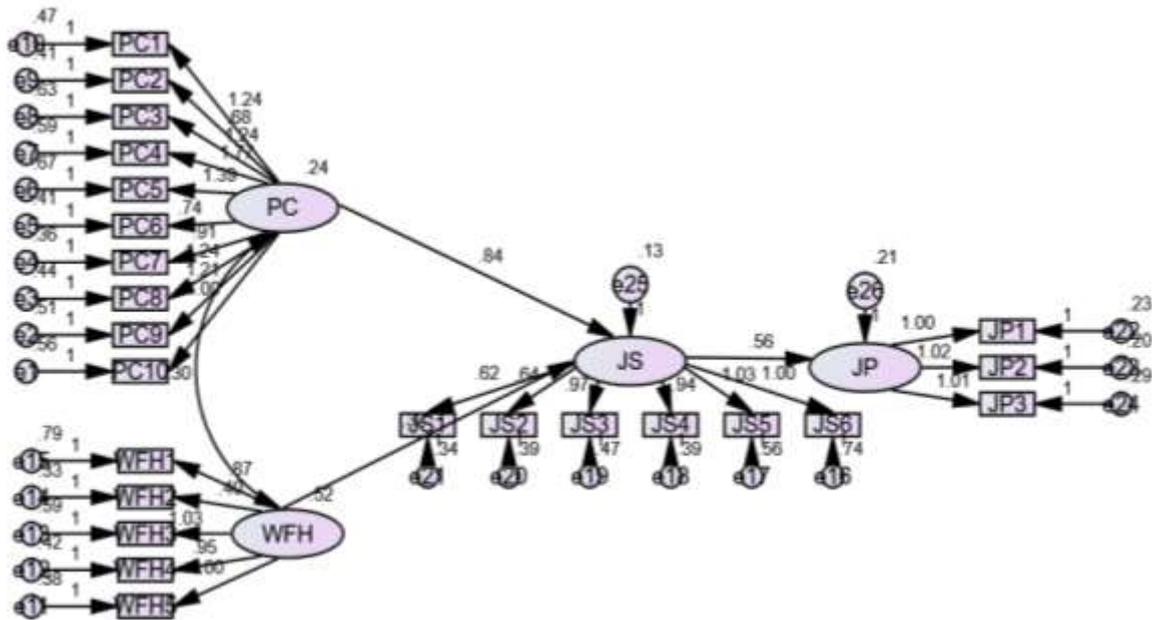
Goodness of fit index	Hasil Perhitungan	Criteria (cut-off value)	Kesimpulan
X <sup>2</sup> (Chi-square)	682,155	Diharapkan kecil	<i>Marginal Fit</i>
Significance probability	0,000	≥ 0,05	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	0,117	≤ 0,08	<i>Poor Fit</i>
NFI	0,626	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
RFI	0,584	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
IFI	0,824	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
TLI	0,688	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
CFI	0,819	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
GFI	0,665	≥ 0,90	<i>Poor Fit</i>
<b>AGFI</b>	<b>0,595</b>	<b>≤ GFI</b>	<b>Goodness of fit</b>

**Sumber: Data diolah menggunakan AMOS versi 22**

Dari hasil tabel di atas bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria goodness of fit karena masih ada satu kriteria dari hasil uji GOF yang memenuhi kriteria pada tabel GOF Index yakni pada kriteria AGFI dimana nilai ketentuannya adalah ≤ GFI. Hasilnya, Structural Equation Model (SEM) yang diterapkan secara keseluruhan dapat diterima dan hipotesis dapat diuji. Structural Equation Model (SEM) dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Tabel 3**

**Structural Equation Model**



**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil statistik dari variabel *Psychological Capital*, *Work From Home*, *job satisfaction*, dan *Job Performance* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**

**Statistik Deskriptif**

*Psychological Capital*, *Work From Home*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance*

NO	<i>Psychological Capital</i>	Mean
<b>Hope</b>		
1.	Saya dapat memikirkan beberapa cara untuk mencapai tujuan saya	3.65
2.	Saya lebih suka tugas yang menantang saya sehingga saya dapat meningkatkan pengetahuan saya	4.21
3.	Jika saya menemukan diri saya dalam masalah, saya dapat memikirkan beberapa cara untuk keluar darinya	3.65

<b>Optimism</b>		
4.	Saya menganggap diri saya sebagai orang yang optimis	3.45
5.	Saya optimis tentang masa depan saya	3.51
<b>Self-efficacy</b>		
6.	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam kursus yang saya ikuti	4.22
7.	Saya pikir saya dapat mencapai hasil yang baik	4.27
<b>Resilience</b>		
8.	Saya merasa saya cukup baik untuk mengelola masa-masa sulit	3.84
9.	Saya merasa bahwa saya dapat menangani banyak hal pada saat yang sama	3.88
10.	Saya dapat bangkit kembali jika saya tidak mencapai tujuan saya	4.01
<b>Mean</b>		<b>3.86</b>
<b>NO</b>	<b>Work From Home</b>	<b>Mean</b>
1.	Saya menghabiskan seluruh waktu saya di rumah selama bekerja	3.34
2.	Saya selalu berkomunikasi dengan orang lain dari jarak jauh untuk pekerjaan saya	4.44
3.	Saya menggunakan teknologi internet untuk melakukan pekerjaan saya semaksimal mungkin	3.87
4.	Saya bekerja tanpa kehadiran rekan kerja saya	3.84
5.	Saya tidak bepergian sama sekali untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan saya	3.51
<b>Mean</b>		<b>3.80</b>
<b>NO.</b>	<b>Job Satisfaction</b>	<b>Mean</b>
1.	Saya menikmati pekerjaan saya lebih dari waktu luang saya	4.06
2.	Saya merasa lebih puas dengan pekerjaan saya dari pada kebanyakan orang	4.09
3.	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam pekerjaan saya	3.81
4.	Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya	3.79
5.	Pekerjaan saya biasanya sangat menarik sehingga saya tidak pernah bosan	3.48
6.	Pekerjaan saya seperti hobi bagi saya	3.40

<b>Mean</b>		<b>3.77</b>
<b>NO.</b>	<b>Job Performance</b>	<b>Mean</b>
1.	Kinerja saya dalam pekerjaan saya saat ini sangat baik	3.78
2.	Saya sangat puas dengan kinerja saya dalam pekerjaan saya saat ini	3.61
3.	Saya sangat senang dengan kinerja saya dalam pekerjaan saat ini.	3.74
<b>Mean</b>		<b>3.71</b>

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22**

Rata-rata keseluruhan uji Statistik Deskriptif sebesar 3.86 yang berarti responden merasakan dengan *Psychological Capital* yang ada pada Perusahaan Properti di Jakarta. Hal ini menyatakan hasilnya sebesar 3.45 yang memiliki arti pekerja sudah cukup puas baik dalam pekerjaannya yang dilakukannya

Rata-rata keseluruhan uji Statistik Deskriptif sebesar 3.80 yang berarti responden merasakan dengan *Work From Home* yang ada pada Perusahaan Properti di Jakarta. Hal ini menyatakan hasilnya sebesar 3.34 yang memiliki arti pekerja tahu bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi.

Rata-rata keseluruhan uji Statistik Deskriptif sebesar 3.77 yang berarti responden cukup merasakan dengan *Job Satisfaction* yang ada pada Perusahaan Properti di Jakarta. Hal ini menyatakan hasilnya sebesar 3.40 yang memiliki arti pekerja memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Rata-rata keseluruhan uji Statistik Deskriptif sebesar 3.71 yang berarti responden cukup puas dengan *Job Performance* yang ada pada Perusahaan Properti di Jakarta. Hal ini menyatakan hasilnya sebesar 3.61 yang memiliki arti pekerja mengharapkan karyawan untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam melakukan tugas.

Hipotesis 1: Hipotesis pertama menguji pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Job Satisfaction* di mana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**H1: *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction***

Tabel 5

## Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Psychological Capital</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.843	0.002	H1: Di dukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 22

*Psychological Capital* memiliki nilai koefisien sebesar 0,843, artinya semakin tinggi persepsi *Psychological Capital* maka dapat menaikkan persepsi dari *Job Satisfaction* yaitu sebesar 0,843 satuan. Hasil uji hipotesa yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa, dimana *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.004/2 = 0.002 < 0,05$  (alpha 5%) uji statistic memberikan hasil  $H_a$  yang diterima atau kesimpulannya yaitu adanya pengaruh positif dengan signifikan antara *Psychological Capital* terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 2: Hipotesis kedua menguji pengaruh *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction* di mana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**H2: *Work From Home* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction***

Tabel 6

## Hasil Uji Hipotesis

Model	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Work From Home</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.318	0.040	H2: Di dukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 22

*Work From Home* memiliki nilai koefisien sebesar 0,318, artinya semakin tinggi persepsi *Work From Home* maka dapat menaikkan persepsi dari *Job Satisfaction* yaitu sebesar 0,318 satuan. Hasil uji hipotesa yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa, dimana *Work From Home* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0.080/2 = 0.040 < 0,05$  (alpha 5%) uji statistic memberikan hasil  $H_a$  yang diterima atau kesimpulannya yaitu adanya pengaruh positif dengan signifikan antara *Work From Home* terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 3: Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance* di mana bunyi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

**H3: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance***

Tabel 7

**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	<i>p</i> -value (< 0,05)	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Job Performance</i>	0.563	0,000	H3: Di dukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 22

*Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien sebesar 0,563, artinya semakin tinggi persepsi *Job Satisfaction* maka dapat menaikkan persepsi dari *Job Performance* yaitu sebesar 0,563 satuan. Hasil uji hipotesa yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa dimana *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000/2 = 0.000 < 0,05$  (alpha 5%) sehingga uji statistic memberikan hasil  $H_a$  yang diterima atau kesimpulannya yaitu adanya pengaruh positif dengan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*.

**Hasil Penelitian**

Acuan hipotesa dalam penelitian ini pun adalah *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *Work From Home* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job Performance*.

**E. KESIMPULAN**

Meninjau dari uji statistika diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara *Psychological* dan *Work From Home* terhadap *job satisfaction* dan *Job Performance* pada karyawan Perusahaan Properti di Jakarta, dan detail kesimpulannya sebagai berikut :

Hasil analisa dari *Psychological Capital* menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Properti di Jakarta benar menemukan arti dari adanya tingkat percaya diri dan adanya kesenangan tersendiri yang dimana hal ini karena dapat memecahkan sebuah persoalan dalam bisnis perusahaan dan menjadi harapan baru bagi keberlangsungan bisnis khususnya bagi Perusahaan Properti di Jakarta. Statistik deskriptif *Work From Home* pada karyawan Perusahaan Properti di Jakarta menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Properti di Jakarta benar memiliki respon positif terhadap tuntutan pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan aktifitas pekerjaan dan tentunya juga menjadi hal baru bagi perusahaan untuk bisa memetakan pekerja yang memang dapat dilakukan WFH atau pun tidak karena hal ini nantinya akan saling mempengaruhi satu sama lain baik performa maupun kepuasan pekerja itu sendiri dan tentunya lingkungan kerja bagi perusahaan juga harus bisa dimainkan perannya dengan baik dalam hal mencapai performa yang baik dan kepuasan yang setinggi-tingginya. Untuk *Job Satisfaction* pada karyawan Perusahaan Properti di Jakarta benar menganggap bahwa *Job Satisfaction* digunakan sebagai indikator dalam sebuah bisnis atau organisasi dengan melihat sejauh mana pekerja melaksanakan aktifitasnya (produktif) dan tentunya menjadi hal yang perlu dipantau oleh perusahaan agar tidak adanya karyawan yang keluar masuk perusahaan dan akan mengganggu kinerja dari perusahaan itu sendiri. Dari hasil statistik deskriptif *Job Performance* pada karyawan Perusahaan Properti di Jakarta menunjukkan bahwa karyawan adanya hal yang dirasakan bagi pekerja dalam mencapai kemampuan pekerjaannya. Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan. Terdapat pengaruh positif *Psychological Capital* job

resources terhadap *Work From Home* dan terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* job resources terhadap *Job Performance* secara signifikan.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan dari pelaksanaan penelitian yang membahas terkait tujuan dan masalah terkait *Job Performance* menunjukkan hasil pada karyawan Perusahaan Properti di Jakarta, perlu untuk memperhatikan sumber daya manusia dalam perusahaan baik secara eksternal maupun internal dan meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan *Psychological Capital*, *Work From Home*, dan *Job Satisfaction* karyawan seperti dialog mengenai aturan pekerjaan yang bagaimana untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Untuk mengatasi *Work From Home* di Perusahaan Properti di Jakarta, perlu melakukan adanya pemilahan dan pemilihan dimana karyawan tersebut melakukan aktifitas pekerjaannya baik WFH maupun WFO yang hal ini akan menjadi penyeimbang bagi peningkatan performa pekerja dan juga tidak adanya kecemburuan sosial sehingga perlu adanya seleksi dan pemetaan pekerja adalah kunci dalam mencapai performa pekerja. Dengan melihat hasil penelitian yang telah dilakukan untuk meningkatkan *Job Satisfaction* perlu memperhatikan segala dukungan untuk karyawan secara internal maupun eksternal. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan adanya support dari pekerja lain dan tentunya atasan itu sendiri dengan cara adanya pemberian kepercayaan dan tugas-tugasnya yang dapat meningkatkan performa pekerja serta dapat melihat hubungannya dengan *Psychological Capital*. Untuk mengatasi *Job Performance* di perusahaan, maka perlu menjaga dan meningkatkan *Job Satisfaction* digunakan sebagai langkah dalam pencapaian kinerja perusahaan yang dimana hal ini harus terus dicapai guna perusahaan terus berkembang dan maju serta tentunya persoalan SDM inilah yang menjadai tantangan bagi perusahaan agar *Job Performance* yang ada di Perusahaan Properti di Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(2), 43–49. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636>
- Ambikapathy, M., & Ali, A. (2020). IMPACT AND CHALLENGES TOWARDS EMPLOYEES WORK FROM HOME DURING COVID-19 (MCO) PERIOD. In *International Journal of Social Science Research* (Vol. 2, Issue 4). <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr>Journalwebsite:<http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr>
- Farrington, S. M. (2017). Psychological well-being and perceived financial performance: An SME perspective. In *J.Bus.Manage* (Vol. 2017, Issue 4).
- Fatima, Z., & Azam, K. (2022). Effect of Salesforce Control System and Supervisory Behaviour on Job Satisfaction of Salespeople:A Review of Studies. *Management Dynamics*, 16(2), 1–12. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1065>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7–8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>

- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Hashim, R., Bakar, A., Noh, I., & Mahyudin, H. A. (2020). Employees' Job Satisfaction and Performance through working from Home during the Pandemic Lockdown. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5(15), 461–467. <https://doi.org/10.21834/ebpj.v5i15.2515>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- 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>
- Jakobsen, M., & Jensen, R. (2015). Common method bias in public management studies. *International Public Management Journal*, 18(1), 3–30. <https://doi.org/10.1080/10967494.2014.997906>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Katircioglu, S., Arasli, H., & Cizreliogullari, M. N. (2022). The Role of Ethical Leadership in Psychological Capital and Job Satisfaction of Immigrant Workers: Evidence From the Hotel Industry of Cyprus. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211069959>
- Khan, N., Ahmad, N., Iqbal, N., & Haider, N. (2014). Relationship of Training and Education with Employee Performance in Financial Institutions. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 41, 150–156. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.41.150>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 119). Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 4, pp. 339–366). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Meydan, C. H., Dirik, D., & Eryılmaz, İ. (2018). LİDERİN GÜÇ KAYNAKLARI VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PELZ ETKİSİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 75–92. <https://doi.org/10.18657/yonveek.299554>
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264–272. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.005>
- Oliveira, L. B., & da Costa, E. M. T. C. M. (2019). Comparing attitudes of public servants and outsourced employees. *RAUSP Management Journal*, 54(1), 38–53. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018-0049>

- Rajan, P., Joseph', S., Rajan, A. P., & John, A. M. (2015). Job Satisfaction and its Influence in the Work Environment. / *International Journal of Management Research & Review* \*Corresponding Author, 5(7). www.ijmrr.com554
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Shmailan, A. S. bin. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Singh, Kh. D., & Onahring, B. D. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment - construct of a research model through literature review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. In *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government* (Vol. 26, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/344413752>
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., & Tatariyanto, F. . (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic and Fintech Adoption on Financial Performance Moderating by Capital Adequacy . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 102–118. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i1.620>
- Teo, S. T. T., Nguyen, D., Shafaei, A., & Bentley, T. (2021). High commitment HRM and burnout of frontline food service employees: a moderated mediation model. *Employee Relations*, 43(6), 1342–1361. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0300>
- Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both? *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2(1), 3. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-3>