

## INTISARI

Pandemi COVID-19 saat ini telah menjadi suatu kehidupan “normal baru” dan sistem kerja yang sempat diharuskan untuk bekerja di rumah, saat ini berubah menjadi kembali bekerja di kantor. Bekerja di kantor membutuhkan waktu mobilitas yang tinggi dibandingkan bekerja di rumah, dan hal itu mempengaruhi emosi karyawan dan berujung pada kesejahteraan karyawan. Mobilitas yang lebih lama cenderung menyebabkan karyawan menghindari tanggung jawab dan tugasnya dalam pekerjaan, maupun keluarga dan kehidupan, hingga menjadi alasan utama konflik antar dua peran, dengan kurangnya waktu dan ketidaksesuaian antar kedua peran tersebut. Konflik pekerjaan-keluarga pun dapat menjadi mediator antara kondisi pekerjaan dan kesehatan, yaitu sebagai salah satu penyebab stress. Dalam hal ini, konflik pekerjaan-keluarga menghasilkan perasaan negatif, yang berdampak negatif pula terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei melalui kuesioner daring tertutup dengan total 100 responden yang didapat. Data penelitian diuji dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis varian yaitu Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua hipotesis terdukung. Bekerja di kantor persepsian berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Kemudian, konflik pekerjaan-keluarga memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh negatif bekerja di kantor persepsian terhadap kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** bekerja di kantor, konflik pekerjaan-keluarga, kesejahteraan karyawan, normal baru, pandemi COVID-19

## ABSTRACT

*The current COVID-19 pandemic has become a "new normal" life and the work system that was once required to work from home has now changed to returning to work from office. Work from office requires high mobility compared to work from home system, and it affects employees' emotions then leads to employee wellbeing. Longer mobility tends to cause employees to avoid their responsibilities and duties in work, as well as in family and life, thus becoming the main reason for conflict between the two roles, with lack of time and incompatibility between the two roles. Work-family conflict can also be a mediator between work and health conditions, which is one of the causes of stress. In this case, work-family conflict generates negative feelings, which also have a negative impact on employee wellbeing.*

*This study aims to test the hypothesis of the influence of the independent variables on the dependent variable by involving mediating variables. The approach used in this research is a quantitative approach. The data collection for this research was carried out using a survey method through closed online questionnaires with a total of 100 respondents obtained. The research data were tested and analyzed using the variant-based Structural Equation Modeling (SEM) method, namely Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software.*

*The results of this study indicate that the two hypotheses are supported. Work from office perceptions has a negative effect on employee wellbeing. Then, work-family conflict mediates partially (partial mediation) the negative effect of work from office perceptions on employee wellbeing.*

**Keywords:** *work from office, work-family conflict, employee wellbeing, new normal, COVID-19 pandemic*