

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai konsep atau teori *remote working* dan kepuasan kerja. Peneliti juga menyertakan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai bukti pendukung teori, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

2.1 *Remote Working*

Menurut McShane & Glinow (2021) *remote working* memiliki konsep yang sama dengan *teleworking*, dimana seseorang fleksibel dalam bekerja baik dari segi waktu, tempat, cara komunikasi, dan penggunaan informasi (Irawanto et al., 2021). Penerapan *remote working* memungkinkan pekerjaan tidak lagi mengikat secara lokasi dan waktu yang dapat dijalankan dengan dukungan teknologi dan akses komunikasi. Konsep *remote working* mulai populer pada tahun 2006 di Amerika Serikat dimana persentasenya naik hingga 60%, dibandingkan dengan tahun 1996 yang hanya diadopsi oleh sekitar 20% perusahaan (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Salah satu langkah preventif yang dianjurkan oleh WHO (*World Health Organization*) dalam upaya mengurangi penyebaran Covid-19 adalah dengan mengadaptasi *remote working*. Awalnya di Indonesia belum banyak perusahaan yang siap untuk menyelenggarakan *remote working*, baik dari fasilitas, aset, maupun pengetahuan mengenai teknologi yang mampu mendukung proses *remote*

working. Terlebih konsep *remote working* masih menjadi perdebatan karena kaburnya batasan-batasan antara pekerjaan dan kegiatan non-pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu bersamaan di luar area tempat kerja secara fisik (Irawanto et al., 2021).

Saat ini hampir seluruh perusahaan di dunia menerapkan *remote working*, namun tidak semua individu merasa bekerja jarak jauh dan dilakukan di rumah lebih nyaman dibandingkan dengan bekerja di kantor. Berikut manfaat dari penerapan *remote working* menurut McShane & Glinow (2021):

- *Work-Life Balance* (WLB) yang lebih baik, hal ini karena ketika pekerjaan dilakukan di rumah individu dapat memberikan kontrol lebih terhadap tanggung jawab yang dimiliki di luar tanggung jawab pekerjaan.
- Lowongan kerja yang menarik, bagi generasi milenial dan generasi Z pekerjaan yang dilakukan secara *remote* merupakan salah satu fitur pekerjaan yang menarik.
- Lebih produktif, dengan menjalankan *remote working* karyawan tidak perlu meluangkan waktu untuk menuju kantor, tetap dapat bekerja seperti biasa meskipun terjadi hambatan seperti pandemi saat ini, serta tingkat stres yang dirasakan lebih rendah.
- Tingkat *turnover* rendah, hal ini karena karyawan nyaman dengan pekerjaannya dilihat dari kondisi psikis yang ditunjukkan dari stres kerja yang lebih rendah.
- Hemat energi, dengan bekerja dari masing-masing rumah karyawan maka menghemat penggunaan kendaraan, listrik, dan bahan bakar sehingga

dapat mengurangi emisi gas rumah kaca. Hal ini juga berdampak pada kualitas udara yang lebih baik karena berkurangnya kemacetan dan polusi (Kylili et al., 2020; Rahmawati et al., 2020).

- Hemat biaya, perusahaan tidak perlu membayar biaya sewa gedung perkantoran.

Meskipun begitu ada beberapa hambatan dan efek negatif yang ditimbulkan dari *remote working* antara lain:

- Terisolasi secara sosial, karena kurangnya interaksi langsung bersama rekan kerja maupun tim.
- Keterikatan tim menurun, hal ini merupakan efek dari terisolasi secara sosial sehingga kurangnya informasi yang biasa menyebar secara *word of mouth* yang dapat menambah relasi dan keakraban di tempat kerja.
- Budaya organisasional lemah, karena banyak karyawan yang bekerja secara *remote* maka budaya organisasional menjadi tidak sekuat ketika karyawan bekerja dari satu lokasi yang sama.
- Stres meningkat karena *workspace* di rumah yang kurang memadai serta peran ganda yang dijalankan dalam waktu bersamaan.

Berdasarkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan dari penerapan *remote working*, ada beberapa faktor yang mempengaruhi sukses atau tidaknya proses *remote working* dalam perusahaan menurut McShane & Glinow (2021) antara lain:

- Karakteristik individu berkaitan dengan kepribadian seseorang yaitu pola pikiran, perasaan, dan perilaku sebagai respon dari interaksi individu dengan individu lainnya dan lingkungan (McShane & Glinow, 2021;

Yuliasuti, 2017). Pada penelitian ini, kemampuan perencanaan waktu dan kondisi yang dialami karyawan saat menjalankan *remote working* yaitu kemungkinan merawat anggota keluarga dan kemungkinan bekerja saat sakit berkaitan dengan karakteristik individu. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda, oleh karena itu ketika menyikapi perubahan lingkungan akan tergantung pada diri masing-masing. Bagaimana pemikiran, perasaan, dan perilaku seorang karyawan akan sistem kerja *full remote working* yang memberikan fleksibilitas akan pengelolaan waktu serta kemungkinan menjalankan peran ganda sebagai karyawan perusahaan dan anggota keluarga di rumah akan berpengaruh pada kepuasan kerja.

- Pekerjaan yang cocok dengan penerapan *remote working* akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien sehingga produktivitas meningkat seiring dengan motivasi karyawan dalam bekerja. Tidak semua pekerjaan cocok untuk diterapkan secara *remote working*, untuk menerapkan *remote working* pekerjaan yang cocok antara lain yang memiliki kebutuhan akan tingkat otonomi tinggi, kebutuhan akan keterkaitan rendah, dan kebutuhan akan struktur rendah (Van Yperen et al., 2014). Oleh karena itu kenyamanan bekerja dari rumah dan kemungkinan menghemat biaya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri saat diterapkan *remote working*. Apabila pekerjaan seseorang dapat secara efektif dijalankan dengan sistem *remote working*, maka karyawan dapat merasakan keuntungan dalam hal menghemat biaya transportasi, pakaian

dan atribut kerja, serta biaya *daycare* atau suster. Area kerja di rumah pun akan semakin berdampak apabila pekerjaan dapat dilakukan secara *remote*.

- Organisasi juga berperan dalam suksesnya penerapan *remote working*, fasilitas, kebijakan, serta dukungan yang diberikan pada karyawannya akan mendorong karyawan untuk merasa puas dalam bekerja. Pada penelitian ini, dukungan dan kepercayaan *supervisor*, berkurangnya waktu berkomunikasi dengan rekan kerja, dan kemungkinan mengakses dokumen perusahaan berkaitan dengan faktor organisasi. Ketiga hal tersebut merupakan peran yang dapat dijalankan oleh organisasi dalam mendukung karyawan menjalankan *remote working*.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan dapat dirasakan ketika kebutuhan seseorang dapat terpenuhi dengan baik dan target yang diharapkan dapat tercapai. Begitu pula dalam pekerjaan, seorang karyawan akan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan apabila kebutuhannya dan targetnya terpenuhi. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya maka individu tersebut akan memiliki perasaan positif pada pekerjaannya, dan juga berlaku sebaliknya ketika kepuasan kerja rendah maka individu tersebut akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya (Artika, 2017). Kepuasan kerja juga diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Damayanti et al., 2018 dalam Siahaan, 2020), dimana tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, sehingga kepuasan

kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, kinerja, dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif mengenai pekerjaan yang dapat diukur dari evaluasi karakteristik, penilaian pekerjaan, dan pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2021; Swasti, 2020). Mengutip penjelasan Locke (1976) dalam Swasti (2020) kepuasan kerja merupakan hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan dengan pengalaman positif sehingga dapat menyenangkan dirinya sendiri. Tanggung jawab, kedisiplinan serta komitmen yang tinggi pada pekerjaan merupakan dampak yang dihasilkan dari kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh individu (Gusmarany, 2016 dalam Siahaan, 2020).

Dalam mengukur kepuasan kerja ada enam dimensi yang dapat digunakan sebagai alat ukur tingkat kepuasan kerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh Luthan (2006) dalam Adhitama (2021) antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu dengan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab, kesempatan untuk belajar, dan mengemban tugas yang menarik.
2. Gaji, yaitu upah yang diterima oleh seorang seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya secara adil dan pantas.
3. Promosi, yaitu kesempatan yang diberikan untuk naik jabatan sesuai dengan prestasi dan kinerja berdasarkan jenjang karir yang telah disepakati bersama yang mana memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang di perusahaan.

4. Pengawasan, yaitu kemampuan seorang *supervisor* atau atasan untuk memberikan bimbingan dan arahan baik secara teknis maupun perilaku. Ketika cara yang dilakukan tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang maka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
5. Rekan kerja, yaitu teman-teman di lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan secara sosial.
6. Kondisi kerja, yaitu sesuatu yang menyangkut suasana di tempat kerja baik secara fisik maupun psikologis seperti fasilitas, tata ruang, kebijakan organisasi, dan lain lain.

Dalam mempertahankan eksistensinya di industri, perusahaan memerlukan kontribusi dari karyawannya dengan produktivitas dan komitmen yang tinggi. Kedua hal tersebut dapat dicapai ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, seperti yang dijelaskan oleh Jessen (2015) dampak dari kepuasan kerja adalah produktivitas, setia, stabil, dan berkomitmen pada perusahaan. Ketika individu mampu mencapai kepuasan kerja, akan memiliki kesehatan baik mental maupun fisik yang baik serta semangat kerja yang meningkat (Alfatihah et al., 2021). Perusahaan yang memiliki karyawan yang puas akan pekerjaannya, mampu mengurangi biaya rekrutmen karyawan baru karena produktivitas dan komitmen karyawan meningkat seiring dengan rasa puas yang dirasakan (Helmi, 2014).

Robbins & Judge (2019) menjelaskan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak pada:

- Kinerja, karyawan dengan tingkat kepuasan pekerjaan yang tinggi akan lebih produktif dalam bekerja sehingga juga berdampak bagi perusahaan yang beroperasi secara lebih efektif.
- *Organizational Citizenship Behavior*, dimana karyawan akan berbicara secara positif terhadap perusahaan, membantu rekan kerjanya, serta totalitas dalam mengerjakan tugasnya bahkan melebihi ekspektasi normal.
- Kepuasan pelanggan, kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan rasa puas bagi pelanggan terhadap perusahaan serta menjadi pelanggan yang loyal.
- Kepuasan hidup, bagi sebagian orang pekerjaan adalah hal penting dalam hidup, sehingga ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja maka juga merasakan kepuasan dalam hidupnya.

Begitu pula apabila seorang karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya, akan sangat memungkinkan melakukan hal-hal berikut :

- *Exit*, yaitu karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- *Voice*, yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- *Loyalty*, yaitu secara pasif namun optimis untuk menunggu kondisi membaik, dengan membela perusahaan ketika berhadapan dengan

kecaman eksternal dan percaya perusahaan dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”.

- *Neglect*, yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, dengan ketidakhadiran atau keterlambatan terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Sellar & Peiris dengan judul “*Effect of Work from Home on Job Satisfaction in Response to the Outbreak of COVID 19*” pada tahun 2021. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel *work from home* (WFH) terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan delapan faktor dalam variabel WFH. Hasil yang diperoleh adalah WFH berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hanya faktor kemungkinan mengakses dokumen pekerjaan ketika WFH yang tidak berpengaruh signifikan terhadap WFH.

Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan untuk menguji kedua variabel ini dilakukan oleh Rusdha & Edirisooriya (2021), dengan responden sebanyak 348 karyawan perusahaan IT. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan dan positif antara WFH dengan kepuasan kerja. Hal ini karena dengan adanya WFH karyawan dapat bekerja secara lebih fleksibel, memiliki otonomi, dan meningkatnya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh sebagian besar karyawan yang sudah familiar dengan teknologi informasi, sehingga lebih mudah dalam mengadopsi sistem kerja yang baru.

Penelitian lain dilakukan oleh Suryani et al. dengan judul “*Work from Home during COVID-19 Pandemic: Effects on Work Life Balance and Job Satisfaction*” pada tahun 2021. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel WFH terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk melihat apakah variabel WLB memediasi pengaruh WFH terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah WFH berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan WLB memediasi pengaruh WFH terhadap kepuasan kerja karyawan.

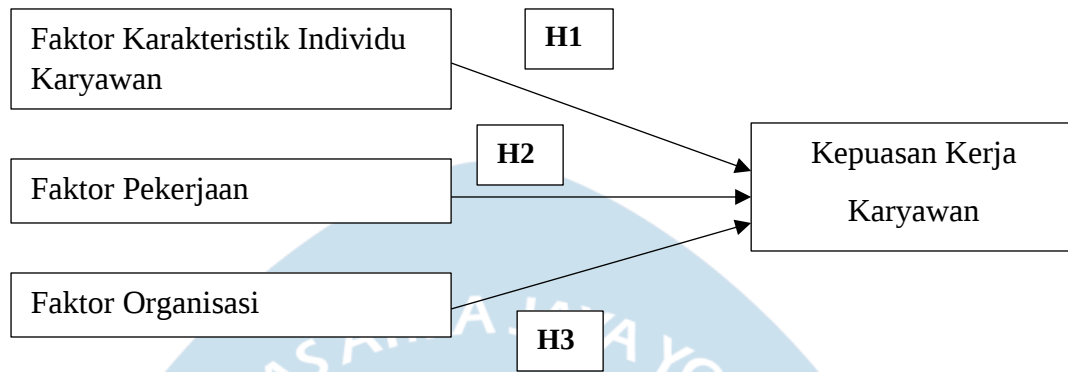
Wibowo (2021) melakukan penelitian serupa dengan judul Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Dengan Latar Belakang Generasi Millennial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja, dan untuk menganalisis peran keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh adalah fleksibilitas kerja memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan WLB, serta WLB secara parsial positif memediasi pengaruh WFH terhadap kepuasan kerja, sehingga masih ada hal-hal lain di luar WLB yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sellar & Peiris, 2021 <i>Effect of Work from Home on Job Satisfaction in Response</i>	Analisis regresi linear berganda	Karyawan wanita di Sri Lanka merasakan kepuasan kerja yang meningkat sebagai dampak positif dari penerapan WFH. Ada banyak

	<i>to the Outbreak of COVID 19</i>		kemungkinan yang dapat melakukan tugas dan tanggung jawab rumah tangga ketika bekerja secara fleksibel.
2.	Rusdha & Edirisooriya, 2021 <i>Does Work from Home Increase Employee Job Satisfaction? Evidence from Information Communication Technology Industry in Sri Lanka</i>	Analisis regresi linear	Karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang IT cukup berpengalaman dengan teknologi IT sebagai fasilitas dalam pelaksanaan WFH, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan meningkat.
3.	Suryani et al., 2021 <i>Work from Home during COVID-19 Pandemic: Effects on Work Life Balance and Job Satisfaction</i>	Analisis regresi linear	Hasil dari penelitian ini menemukan penerapan WFH memberikan dampak yang positif pada WLB dan kepuasan kerja, serta WLB memiliki peran sebagai pemediasi antara WFH dan kepuasan kerja.
4.	Wibowo, 2021 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Dengan Latar Belakang Generasi Millennial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia)	Analisis regresi linear	Temuan dari penelitian ini fleksibilitas kerja secara positif berpengaruh pada WLB dan kepuasan kerja, serta WLB secara parsial mempengaruhi fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan, *remote working* dalam hal ini WFH terbukti dapat mengurangi tingkat stres karyawan dengan bantuan teknologi informasi yang memungkinkan untuk tetap dapat berkomunikasi dan berkoordinasi meski tidak berada dalam lokasi yang sama (Capnary et al., 2018; Lewis & Humbert, 2010 dalam Wolor et al., 2021). Tingkat stres rendah menunjukkan kondisi psikologis seseorang yang lebih baik, sehingga mampu mendorong individu untuk merasa puas dengan pekerjaannya (Kreitner and Kinicki, 2012 dalam Capnary et al., 2018). Dibuktikan oleh Fonner & Roloff (2010) dalam Putra et al. (2020), WFH dapat meminimalkan persoalan yang terjadi di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Meskipun di sisi lain, dengan menjalankan WFH karyawan akan terisolasi secara sosial (McShane & Glinow, 2021) sehingga mempengaruhi hubungan antar rekan kerja yang akan menghilangkan kesempatan karyawan untuk bertukar pikiran dengan rekan kerja, mengembangkan keterampilan teknis, hingga akan berpengaruh pada pengembangan karir individu (Wolor et al., 2021).

Keterampilan individu dalam mengelola waktu dan merespon kondisi lingkungan di sekitarnya menjadi akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Penerapan *remote working* memberikan kelonggaran bagi karyawan sehingga jam kerja yang dijalankan lebih fleksibel dan bisa dilakukan dari rumah atau dimana pun. Pengaturan waktu dan lokasi kerja yang lebih fleksibel pada penerapan WFH memberikan dampak positif pada kepuasan kerja (Wibowo, 2021). Karyawan dapat melakukan beberapa hal di antaranya seperti merawat anggota keluarga dan bekerja di saat sakit ketika menjalankan *remote working*.

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara *remote* dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu karyawan perlu memiliki area khusus untuk bekerja dengan fasilitas dan kondisi yang nyaman, sehingga dapat mendorong produktivitas kerja dan memberikan suasana yang mendukung untuk bekerja. Apabila pekerjaan dapat diterapkan secara *remote working* maka memungkinkan karyawan bekerja tanpa perlu mengeluarkan waktu, tenaga, dan biaya untuk perjalanan ke kantor setiap harinya.

Organisasi memiliki peran dalam penerapan *remote working*, salah satunya adalah kebijakan perusahaan dalam memberi kemudahan dalam mengakses dokumen pekerjaan meskipun tidak berada dalam satu lokasi yang sama dengan kantor fisik. Fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk tetap menghubungkan karyawan satu dengan yang lain sehingga tidak merasa terisolasi secara sosial serta dapat menjalankan fungsi kolaborasi antar rekan kerja akan memberikan dampak bagi kepuasan kerja menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sellar & Peiris, 2021). Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik seperti adanya dukungan dan

kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih di saat penerapan *remote working* (Sellar & Peiris, 2021).

2.5 Hipotesis

Penerapan *remote working* memungkinkan karyawan untuk memiliki otonomi untuk mengelola waktu dan lokasi kerja sehingga lebih fleksibel dan level stres lebih rendah (McShane & Glinow, 2021). Karyawan dapat menentukan jam kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing (Tavares, 2017), ada banyak hal yang dapat dilakukan secara bersamaan saat *remote working* sehingga dapat mengganggu efektivitas bekerja apabila tidak direncanakan dengan baik seperti adanya kemungkinan untuk merawat anggota keluarga dan bekerja saat sakit. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan persoalan yang dialami dalam keluarga dan dirinya, sekaligus menyelesaikan tugas dari pekerjaannya (Ammons & Markham, 2004 dalam Sellar & Peiris, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Capnary et al. (2018), Wibowo (2021), dan Sousa-Uva et al. (2021) menunjukkan hasil fleksibilitas kerja memberikan dampak signifikan positif pada kepuasan kerja. Menurut Nakrošienė et al. (2019) bekerja sekaligus dapat merawat anggota keluarga di rumah dan bekerja saat sakit menjadi kelebihan dari penerapan WFH yang kemudian memberikan dampak pada kepuasan kerja, sesuai dengan hasil penelitian Sellar & Peiris (2021). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Faktor karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign.

Tidak semua pekerjaan cocok dengan penerapan *remote working*, namun apabila dapat diterapkan akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas bagi karyawan. Oleh karena itu karyawan perlu memiliki area kerja khusus yang mendukung untuk bekerja secara fokus dan efektif tanpa adanya gangguan (Sellar & Peiris, 2021). Lingkungan dan fasilitas yang mendukung dibutuhkan karyawan untuk memiliki area kerja yang nyaman, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja (Morgeson and Humphrey, 2006 dalam Nakrošienė et al., 2019). Selain itu dengan penerapan *remote working* karyawan menghemat biaya transportasi, biaya pakaian dan atribut kantor, biaya *daycare* atau suster untuk keluarga di rumah. Karyawan juga dapat menghemat waktu yang biasa digunakan untuk perjalanan ke kantor kini dapat dialokasikan pada kegiatan lain dan tidak menghadapi kemacetan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat (Mustajab et al., 2020; Sellar & Peiris, 2021). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Faktor pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign.

Perusahaan memiliki peran dalam suksesnya penerapan *remote working*, yaitu dalam penyediaan fasilitas, kebijakan, dan dukungan yang dapat diberikan pada karyawan. Atasan yang peduli pada bawahannya dengan memberikan dukungan dan kepercayaan dapat mengurangi kemungkinan munculnya

permasalahan psikologis pada karyawan seperti depresi dan gangguan kecemasan (Hämmig, 2017). Menurut Baruch (2000) dan Grant et al. (2019) (dalam Sellar & Peiris, 2021) dukungan dan kepercayaan *supervisor* diperlukan oleh karyawan yang menerapkan *remote working*. Komunikasi dengan rekan kerja diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya untuk saling berkoordinasi dan bekerja sama, maka diperlukan kebijakan dan fasilitas perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk saling berkomunikasi. Karyawan juga memerlukan kemudahan untuk mengakses dokumen perusahaan di saat menjalankan *remote working*. Dokumen yang tersedia secara daring menjadi sumber daya yang diperlukan oleh *teleworker* yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan (Nakrošienė et al., 2019). Penelitian Ordóñez Parada (2018) menunjukkan karyawan lebih puas dengan pekerjaannya ketika dilakukan secara jarak jauh dengan bantuan teknologi komunikasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Faktor organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign.