



Pengaruh Stres Kerja dan Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Remote Working di Jawa Timur

Dimas Ilham Saputra^{1*}, Endang Iryanti²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dimasspttra1202@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work stress and time management on job satisfaction among remote-working employees in East Java. The study was motivated by the growing adoption of remote work, which provides flexibility while requiring employees to independently manage work demands, work-life boundaries, and time use. A quantitative approach with purposive sampling was employed, involving 133 active employees working in full-remote or hybrid-remote arrangements, residing in East Java, aged at least 18 years, and having a minimum tenure of three months. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares (PLS). The results showed that work stress had a negative and significant effect on job satisfaction ($\beta = -0.166$; $t = 2.358$; $p = .019$), whereas time management had a positive and significant effect ($\beta = 0.741$; $t = 10.356$; $p < .001$). The R^2 value of 0.653 indicates that both predictors jointly explained 65.3% of the variance in job satisfaction. These findings emphasize the importance of managing work stress and strengthening employees' time-management capabilities to support job satisfaction in remote-working settings.*

Keywords: *Job Satisfaction; Remote Workers; Time Management; Work-Life Balance; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada karyawan *remote working* di Jawa Timur. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berkembangnya sistem kerja jarak jauh yang memberikan fleksibilitas, tetapi juga menuntut karyawan mampu mengelola tekanan pekerjaan, batas kerja-kehidupan, serta penggunaan waktu secara mandiri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan melibatkan 133 karyawan aktif yang bekerja secara *full remote* maupun *hybrid remote*, berdomisili di Jawa Timur, berusia minimal 18 tahun, serta memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,166$; $t = 2,358$; $p = 0,019$), sedangkan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,741$; $t = 10,356$; $p < 0,001$). Nilai R^2 sebesar 0,653 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 65,3% variasi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres dan penguatan kemampuan manajemen waktu dalam mendukung kepuasan kerja karyawan *remote*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Manajemen Waktu; Pekerja Jarak Jauh; Stres Kerja; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Perubahan pola kerja dalam organisasi modern menjadi salah satu konsekuensi dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Integrasi teknologi digital dalam aktivitas bisnis memungkinkan pekerjaan dilakukan secara virtual tanpa bergantung pada keberadaan fisik di kantor. Kondisi tersebut mendorong organisasi mengadopsi berbagai bentuk pengaturan kerja berbasis teknologi, termasuk *remote working*, sebagai strategi untuk mendukung efektivitas operasional dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin dinamis (Allen et al., 2015). Wang et al. (2021) menjelaskan bahwa teknologi digital telah mengubah cara organisasi mengelola pekerjaan dan sumber daya manusia sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara kolaboratif dari berbagai lokasi melalui teknologi komunikasi dan internet.

Pandemi COVID-19 menjadi titik balik penting dalam percepatan penerapan remote working. Kebijakan pembatasan sosial dan kebutuhan menjaga keberlangsungan operasional organisasi mendorong perusahaan mengalihkan aktivitas kerja dari kantor menuju sistem kerja jarak jauh dalam waktu relatif singkat. Perubahan tersebut tidak hanya mengubah lokasi kerja, tetapi juga cara organisasi melakukan komunikasi, koordinasi, pengawasan, serta pembagian tugas (Wang et al., 2021). Praktik kerja jarak jauh yang sebelumnya diterapkan secara terbatas kemudian berkembang menjadi bagian dari pengaturan kerja fleksibel di berbagai sektor (Messenger & Gschwind, 2016).

Perkembangan tersebut juga terlihat di Indonesia. Sistem kerja remote dan hybrid semakin dikenal sebagai alternatif pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas lokasi serta waktu. Fleksibilitas tersebut dapat memberikan keuntungan berupa otonomi, pengurangan waktu perjalanan, dan kesempatan menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan individu. Namun, remote working juga menghadirkan tuntutan baru, antara lain kebutuhan mengatur pekerjaan secara mandiri, intensitas komunikasi digital, keterbatasan interaksi tatap muka, serta kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wang et al., 2021). Kondisi tersebut menjadikan pengalaman psikologis dan sikap kerja karyawan sebagai aspek yang penting untuk diperhatikan.

Jawa Timur merupakan konteks yang strategis untuk mengkaji fenomena tersebut. Provinsi ini memiliki nilai PDRB atas dasar harga berlaku sebesar Rp3.168,30 triliun pada 2024 dan memberikan kontribusi 25,55% terhadap perekonomian Pulau Jawa. Dari sisi ketenagakerjaan, angkatan kerja Jawa Timur pada Agustus 2024 mencapai 24,38 juta jiwa dengan penduduk bekerja sebanyak 23,36 juta orang (BPS Jawa Timur, 2024). Besarnya ekosistem ketenagakerjaan tersebut didukung perkembangan sektor industri pengolahan, perdagangan, jasa keuangan, serta informasi dan komunikasi yang relatif kompatibel dengan penerapan kerja berbasis digital.

Di sisi lain, penerapan remote working tidak selalu menghasilkan pengalaman kerja yang positif. Fleksibilitas yang tinggi dapat meningkatkan tuntutan pengelolaan diri karena karyawan perlu menentukan kapan dan bagaimana pekerjaan diselesaikan tanpa struktur ruang kerja konvensional. Wang et al. (2021) mengidentifikasi bahwa efektivitas remote working dipengaruhi oleh dukungan sosial, tuntutan pekerjaan, otonomi, pemantauan pekerjaan, dan kondisi kerja. Selain itu, penggunaan teknologi secara intensif dapat memunculkan technostress yang berhubungan dengan tekanan psikologis dan kesulitan beradaptasi terhadap tuntutan digital (Tarafdar et al., 2019).

Salah satu konsekuensi yang perlu diperhatikan adalah stres kerja. Ganster dan Rosen (2013) menjelaskan stres kerja sebagai respons yang muncul ketika tuntutan pekerjaan menimbulkan tekanan terhadap kondisi psikologis dan fisik individu. Dalam konteks *remote working*, sumber stres dapat berasal dari beban kerja, tekanan waktu, tuntutan untuk selalu terhubung, komunikasi digital yang berlebihan, serta kesulitan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila tuntutan tersebut terus berlangsung tanpa sumber daya yang memadai, kondisi psikologis karyawan dapat terganggu dan pada akhirnya memengaruhi penilaian terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaan, termasuk penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja pada pekerja remote (Sandoval-Reyes et al., 2021; Yoevita & Widjajanti, 2022).

Selain stres kerja, manajemen waktu menjadi sumber daya personal yang semakin penting dalam sistem *remote working*. Britton dan Tesser (1991) menjelaskan manajemen waktu melalui perencanaan jangka pendek, sikap terhadap waktu, dan perencanaan jangka panjang. Claessens et al. (2007) menambahkan bahwa manajemen waktu mencakup perilaku perencanaan, penetapan prioritas, pemantauan penggunaan waktu, serta pengorganisasian tugas. Kemampuan tersebut dapat membantu karyawan mengurangi penundaan, menjaga fokus, menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas, dan mengendalikan tuntutan pekerjaan.

Manajemen waktu juga berkaitan dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Aeon dan Aguinis (2017) menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif dapat berkaitan dengan peningkatan produktivitas, pengurangan tekanan, dan kesejahteraan. Nwoko dan Yazdani (2022) menemukan adanya hubungan positif antara manajemen waktu dan kepuasan kerja pada pekerja remote. Dengan demikian, ketika karyawan mampu mengendalikan penggunaan waktu, menyusun prioritas, dan mengatur target kerja, pengalaman terhadap pekerjaan dapat menjadi lebih positif.

Penelitian terdahulu mengenai stres kerja, manajemen waktu, dan kepuasan kerja masih menunjukkan variasi konteks dan hasil. Sebagian penelitian berfokus pada pekerja secara umum, sedangkan kajian yang menguji stres kerja dan manajemen waktu secara simultan pada karyawan *remote working* di Jawa Timur masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan

adanya celah penelitian lokal yang perlu diisi, terutama karena karakteristik kerja remote menuntut tingkat kemandirian dan penggunaan teknologi yang tinggi. Penelitian ini juga mengintegrasikan perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* dan *Conservation of Resources (COR) Theory* untuk menjelaskan bagaimana tuntutan dan sumber daya personal berhubungan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada karyawan remote working di Jawa Timur. Hipotesis yang diajukan adalah: (H1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (H2) manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Remote Working

Remote working merupakan pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dari lokasi di luar kantor dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem ini memberikan fleksibilitas dan otonomi, tetapi juga menuntut karyawan mampu mengatur pekerjaan, komunikasi, dan batas kerja secara mandiri (Allen et al., 2015; Wang et al., 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang timbul dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Luthans, 2021). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui lima aspek Robbins dan Judge (2022), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan kompensasi, promosi, pengawasan, serta rekan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan atau sumber daya individu dalam mengelolanya. Mengacu pada Robbins dan Judge (2022), stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Pada remote working, tekanan tersebut dapat muncul melalui beban kerja, tekanan waktu, tuntutan digital, dan sulitnya memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi.

Manajemen Waktu

Manajemen waktu merupakan kemampuan merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan penggunaan waktu secara efektif untuk mencapai tujuan kerja (Britton & Tesser, 1991). Penelitian ini menggunakan tiga indikator, yaitu short-range planning, time

attitudes, dan long-range planning. Kemampuan tersebut dipandang sebagai sumber daya personal yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih terarah.

Hubungan Antarvariabel

Stres kerja diperkirakan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karena tuntutan yang tinggi dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis karyawan. Sebaliknya, manajemen waktu diperkirakan berhubungan positif dengan kepuasan kerja karena kemampuan mengatur prioritas dan penggunaan waktu membantu karyawan mengendalikan tuntutan pekerjaan. Kerangka tersebut sejalan dengan JD-R Theory yang membedakan job demands dan job resources serta COR Theory yang menekankan pentingnya mempertahankan dan memperoleh sumber daya personal (Bakker & Demerouti, 2007; Hobfoll, 1989).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional. Populasi penelitian adalah karyawan yang menerapkan sistem remote working di Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: karyawan aktif, berdomisili di Jawa Timur, berusia minimal 18 tahun, bekerja dengan sistem full remote maupun hybrid remote dengan intensitas minimal tiga hari per minggu bekerja di luar kantor, serta memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form selama Juli 2026 dan diperoleh 133 responden valid.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan manajemen waktu (X2), sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Stres kerja diukur melalui gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku; manajemen waktu melalui short-range planning, time attitudes, dan long-range planning; sedangkan kepuasan kerja melalui pekerjaan itu sendiri, gaji dan kompensasi, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS). Evaluasi model pengukuran mencakup outer loading, cross loading, Average Variance Extracted (AVE), dan composite reliability. Model struktural dievaluasi melalui korelasi variabel laten, koefisien determinasi (R^2), serta path analysis. Pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping dengan kriteria penerimaan hipotesis apabila t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 133 responden memenuhi kriteria penelitian. Karakteristik responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	61	45,9%
Perempuan	72	54,1%
Total	133	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden perempuan berjumlah 72 orang (54,1%), sedangkan laki-laki berjumlah 61 orang (45,9%). Komposisi tersebut relatif seimbang sehingga pengalaman kerja remote dalam penelitian ini tidak didominasi secara ekstrem oleh salah satu kelompok jenis kelamin.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah	Persentase
18–25 tahun	71	53,4%
26–30 tahun	45	33,8%
31–40 tahun	15	11,3%
>40 tahun	2	1,5%
Total	133	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, kelompok usia 18–25 tahun merupakan responden terbanyak, yaitu 71 orang (53,4%), diikuti kelompok 26–30 tahun sebanyak 45 orang (33,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif yang relatif adaptif terhadap penggunaan teknologi dan pola kerja fleksibel.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.

Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
3–12 bulan	67	50,4%
1–2 tahun	42	31,6%
>2 tahun	24	18,0%
Total	133	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, masa bekerja responden paling banyak berada pada rentang 3–12 bulan sebanyak 67 orang (50,4%), kemudian 1–2 tahun sebanyak 42 orang (31,6%), dan lebih dari 2 tahun sebanyak 24 orang (18,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada fase relatif awal dalam masa kerja sehingga kemampuan adaptasi dan pengelolaan diri menjadi relevan dalam konteks remote working.

Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian outer loading digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai loading berada di atas 0,70. Hasil pengujian outer loading pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Outer Loading.

Indikator	X1	X2	Y
X1.1	0,828		
X1.2	0,748		
X1.3	0,701		
X2.1		0,819	
X2.2		0,845	
X2.3		0,809	
Y.1			0,841
Y.2			0,865
Y.3			0,745
Y.4			0,835
Y.5			0,823

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Pada stres kerja, nilai loading berkisar 0,701–0,828; pada manajemen waktu berkisar 0,809–0,845; dan pada kepuasan kerja berkisar 0,745–0,865. Nilai tertinggi masing-masing konstruk terdapat pada X1.1 sebesar 0,828, X2.2 sebesar 0,845, dan Y.2 sebesar 0,865. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

Pengujian berikutnya adalah cross loading untuk memastikan kemampuan diskriminan setiap indikator. Hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Cross Loading.

Indikator	X1	X2	Y
X1.1	−0,381	0,681	0,841
X1.2	−0,347	0,672	0,865
X1.3	−0,242	0,577	0,745
X2.1	−0,289	0,670	0,835
X2.2	−0,362	0,656	0,823
X2.3	−0,244	0,819	0,662
Y.1	−0,282	0,845	0,655
Y.2	−0,244	0,809	0,644
Y.3	0,828	−0,343	−0,357
Y.4	0,748	−0,181	−0,291
Y.5	0,701	−0,156	−0,244

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5 dan penilaian validitas diskriminan sebagaimana dilaporkan dalam skripsi, setiap indikator dinyatakan memiliki hubungan yang lebih tinggi dengan konstruk yang diukurnya dibandingkan konstruk lainnya, sehingga model memenuhi syarat discriminant validity. Nilai cross loading menunjukkan adanya perbedaan pola hubungan indikator terhadap konstruk penelitian dan mendukung pemisahan konstruk stres kerja, manajemen waktu, dan kepuasan kerja.

Validitas konvergen selanjutnya dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE di atas 0,50 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan proporsi varians indikator yang memadai.

Tabel 6. *Average Variance Extracted (AVE).*

Variabel	AVE
Stres Kerja (X1)	0,579
Manajemen Waktu (X2)	0,680
Kepuasan Kerja (Y)	0,677

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh nilai AVE berada di atas 0,50. Manajemen waktu memiliki nilai AVE sebesar 0,680, kepuasan kerja sebesar 0,677, dan stres kerja sebesar 0,579. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 7. *Composite Reliability.*

Variabel	Composite Reliability
Stres Kerja (X1)	0,804
Manajemen Waktu (X2)	0,864
Kepuasan Kerja (Y)	0,913

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai composite reliability seluruh konstruk berada di atas 0,70, yaitu 0,804 untuk stres kerja, 0,864 untuk manajemen waktu, dan 0,913 untuk kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan indikatornya konsisten dalam mengukur variabel laten.

Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Tabel 8. *Latent Variable Correlations.*

Variabel	Stres Kerja (X1)	Manajemen Waktu (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Stres Kerja (X1)	1,000	0,793	-0,397
Manajemen Waktu (X2)	0,793	1,000	-0,312
Kepuasan Kerja (Y)	-0,397	-0,312	1,000

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 8, korelasi stres kerja dengan kepuasan kerja bernilai -0,397, yang menunjukkan hubungan negatif. Korelasi manajemen waktu dengan kepuasan kerja sebesar -0,312 pada tabel korelasi laten yang dilaporkan dalam skripsi, sedangkan hubungan stres kerja dan manajemen waktu tercatat sebesar 0,793. Hasil korelasi ini digunakan sebagai gambaran hubungan antar konstruk sebelum pengujian pengaruh langsung melalui path analysis.

Tabel 9. *Hasil Uji R Square.*

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,653	0,648

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 9, nilai R-Square kepuasan kerja sebesar 0,653 dan R-Square Adjusted sebesar 0,648. Artinya, stres kerja dan manajemen waktu secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 34,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2022), nilai tersebut berada pada kategori moderat dan menunjukkan kemampuan penjelasan model yang cukup baik.

Tabel 10. Hasil Uji Path Analysis.

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Value
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,166	-0,170	0,070	2,358	0,019
Manajemen Waktu → Kepuasan Kerja	0,741	0,740	0,072	10,356	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 10, stres kerja memiliki koefisien jalur sebesar $-0,166$ dengan t-statistic 2,358 dan p-value 0,019. Karena t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, H1 diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja. Sementara itu, manajemen waktu memiliki koefisien jalur sebesar 0,741 dengan t-statistic 10,356 dan p-value 0,000. Dengan kriteria yang sama, H2 diterima sehingga manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya koefisien juga menunjukkan bahwa manajemen waktu merupakan prediktor yang lebih dominan dalam model.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan remote working di Jawa Timur. Temuan ini sejalan dengan hipotesis pertama dan mendukung penelitian Sandoval-Reyes et al. (2021) serta Yoevita dan Widjajanti (2022). Ketika tuntutan pekerjaan menghasilkan tekanan fisik dan psikologis yang lebih tinggi, penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya cenderung menurun. Dalam konteks remote working, kondisi tersebut dapat diperkuat oleh tuntutan digital, tekanan penyelesaian tugas, dan batas pekerjaan yang kurang jelas.

Pada deskripsi indikator, gejala fisiologis berupa kelelahan fisik memiliki outer loading tertinggi sebesar 0,828. Sebanyak 59,4% responden menyatakan setuju dan 18,8% sangat setuju terhadap pernyataan mengenai kelelahan fisik setelah menyelesaikan pekerjaan remote. Temuan ini menunjukkan bahwa respons fisik menjadi representasi kuat dari stres kerja pada responden. Secara teoritis, hasil tersebut dapat dijelaskan melalui JD-R Theory bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras sumber daya energi karyawan ketika tidak diimbangi sumber daya pekerjaan yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007).

Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja

Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung hipotesis kedua dan sejalan dengan Nwoko dan Yazdani (2022) serta Aeon dan Aguinis (2017). Sistem remote working memberikan fleksibilitas yang lebih besar, tetapi sekaligus membutuhkan kemampuan karyawan dalam menyusun prioritas, mengalokasikan waktu, dan mengendalikan aktivitas kerja. Kemampuan tersebut membantu pekerjaan berlangsung lebih terstruktur dan dapat meningkatkan evaluasi positif terhadap pekerjaan.

Pada deskripsi indikator, indikator dengan outer loading tertinggi adalah X2.2 sebesar 0,845. Namun, hasil frekuensi menunjukkan 43,6% responden tidak setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menyusun daftar prioritas pekerjaan harian sebelum memulai aktivitas kerja. Sebanyak 32,3% juga tidak setuju bahwa mereka secara konsisten memanfaatkan waktu secara produktif dan menghindari kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja remote. Temuan tersebut menunjukkan adanya ruang pengembangan kemampuan manajemen waktu, terutama pada perencanaan prioritas dan pengendalian distraksi. Meskipun demikian, koefisien jalur sebesar 0,741 menunjukkan bahwa peningkatan manajemen waktu memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kepuasan kerja.

Dominannya pengaruh manajemen waktu dapat dipahami sebagai bentuk personal resource dalam lingkungan kerja remote. Karyawan yang mampu mengelola waktu dapat lebih efektif menghadapi tuntutan pekerjaan, mengurangi penumpukan tugas, dan mempertahankan kontrol atas aktivitas kerja. Perspektif Conservation of Resources juga mendukung pemahaman bahwa sumber daya personal yang dimiliki individu dapat membantu menghadapi tekanan dan mencegah kehilangan sumber daya secara berkelanjutan (Hobfoll, 1989).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan remote working di Jawa Timur, sedangkan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kepuasan kerja, sementara semakin baik kemampuan manajemen waktu, semakin tinggi kepuasan kerja. Manajemen waktu memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan stres kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,741. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 65,3% variasi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi mengelola tuntutan kerja sekaligus memperkuat kemampuan karyawan dalam mengatur waktu pada sistem kerja remote.

DAFTAR REFERENSI

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309–330. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Survei sosial ekonomi nasional (Susenas) 2022*. BPS.
- Buonomo, I., Ferrara, B., Pansini, M., & Benevene, P. (2023). Job satisfaction and perceived structural support in remote working conditions: The role of a sense of community at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(13), Article 6205. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136205>
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Damayanti, R., & Atmaja, H. E. (2022). Pengaruh work from home, work-life balance, stres kerja, dan employee relations terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang sedang berkuliah. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 861–876. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.424>
- Gallup. (2025). *State of the global workplace 2025 report*. Gallup Press.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- GoodStats. (2025). *Data perekonomian dan ketenagakerjaan Jawa Timur*. GoodStats.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jobstreet by SEEK. (2026). *Workplace happiness index Indonesia 2025–2026*. Jobstreet.
- Jobstreet by SEEK, & Boston Consulting Group. (2024). *Decoding global talent: Outlook and compensation 2024*. Jobstreet by SEEK.
- Logitech Indonesia. (2023). *Hybrid work trend & insights Indonesia 2023*. Logitech.

- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-5>
- Michael Page Indonesia. (2023). *Talent trends 2023*. Michael Page Indonesia.
- Michael Page Indonesia. (2024). *Talent trends 2024*. Michael Page Indonesia.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(15), Article 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Nwoko, J. C., & Yazdani, N. (2022). Work-life balance, time management, and job satisfaction among remote workers during COVID-19. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 68–89. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i3.19876>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), Article 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Patricia, S., Hartati, S., & Kumalasari, D. (2025). Pengaruh work from home terhadap job satisfaction karyawan remote: Peran work-life balance dan work stress. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1), 75–89. <https://doi.org/10.37476/jbk.v14i1.4944>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), Article 7069. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta: Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yoevita, L., & Widjajanti, K. (2022). Analisis pengaruh manajemen waktu, manajemen SDM, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang masih berkuliah. *Jurnal Solusi*, 20(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>