

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE  
PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE**

**Maria Helena Carolinda Dua, Hyronimus**

Universitas Flores

**ARTICLE INFO**

**Keywords:** *work from home, work-life balance, women, Ende, covid-19*

**Kata Kunci:** *work from home, work-life balance, perempuan, Ende, covid-19*

Corresponding author:  
**Maria Helena Carolinda Dua**  
*helenaduamea@gmail.com*

**Abstract:** The purpose of this study is to test the relationship between the application of Work from Home (WFH) to the Work-Life Balance (WLB) of female workers in the city of Ende who are married or single parents. This research was a quantitative research. The population and sample in this study were 50 female workers who worked from home during the early Covid-19 pandemic. Data collection was done by distributing questionnaires online. Data analysis was performed using the SMART PLS software version 3.0. R Square analysis results showed that Work from Home had a positive and significant effect of 67.5% on the Work-Life Balance of female workers in the city of Ende. F Square measurement results showed a value of 2,075 which means there was a strong influence between the variable Work From Home on Work-Life Balance. Statistical T value of 21,385 where larger T table (1.9846), showed a positive relationship between working from home with work-life balance.

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat keterkaitan penerapan bekerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH) terhadap *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan pekerjaan) dari para pekerja perempuan di kota Ende yang sudah berkeluarga atau orangtua tunggal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 pekerja perempuan yang bekerja dari rumah selama masa awal pandemi Covid-19. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner online. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Software SMART PLS versi 3.0. Hasil analisis R Square menunjukkan bahwa *Work from Home* berpengaruh positif dan signifikan sebesar 67.5% terhadap *Work-Life Balance* pekerja perempuan di kota Ende. Hasil pengukuran F Square menunjukkan nilai 2,075 yang artinya terdapat pengaruh yang kuat antara variabel *Work From Home* terhadap *Work Life Balance*. Nilai T Statistik sebesar 21,385 di mana lebih besar T tabel (1,9846), menunjukkan hubungan positif antara bekerja dari rumah dengan keseimbangan kehidupan-pekerjaan.

---

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Adanya penyebaran virus Corona yang begitu massif dan cepat sehingga pada 11 Maret 2020 WHO (Badan Kesehatan Dunia) mengumumkannya menjadi pandemic global (sumber: [https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global/diakses 9 Juni 2020](https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global/diakses%209%20Juni%202020)). WHO lalu menghimbau agar warga dunia menerapkan *social* dan *physical distancing*, yaitu menjaga jarak sosial secara fisik dengan orang lain untuk mencegah penyebaran virus Corona. Negara-negara yang terkena virus ini menerapkan karantina dan *lockdown* yaitu menutup semua akses jalan, bandara, pelabuhan, serta tempat-tempat umum yaitu sekolah, kantor, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe, dan restoran. Selain itu juga negara-negara yang terkena imbas penularan juga menerapkan kebijakan *work from home* (*bekerja dari rumah*) bagi para karyawan, untuk memutus mata rantai penyebarannya.

Di Indonesia kebijakan ini mulai diterapkan sejak awal bulan Maret 2020. Kebijakan ini berdampak pada pengalihan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor, menjadi dilakukan di rumah dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi, dan dilaksanakan di semua perusahaan, termasuk organisasi swasta maupun pemerintah. Gubernur NTT melalui Surat Edaran Gubernur NTT No. 443.I/06/BO.2.1 tanggal 21 Maret 2020 menghimbau agar organisasi pemerintah, BUMN, BUMD maupun swasta untuk menerapkan kebijakan *work from home*.

Di Ende kebijakan *work from home* ini mulai diberlakukan oleh Pemerintah Kabupaten Ende sejak tanggal 24 Maret 2020 (sumber <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767-cegah-penyebaran-covid-19-bupati-ende-terapkan-work-from-home-bagi-asn-.html> /diakses 06 April 2020) yang menginstruksikan para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja dari rumah selama kurang lebih 14 hari. Kebijakan ini disambut dengan baik bagi semua pihak sebagai salah satu langkah pencegahan dan memutus mata rantai penyebaran virus covid-19, disusul dengan diliburkannya sekolah - sekolah dan kampus -kampus oleh pemerintah. Pembelajaran dilakukan secara daring mulai dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi.

Berdasarkan survey awal penulis, di awal penerapan kebijakan ini, banyak karyawan atau pekerja perempuan yang menyambut antusias kebijakan ini, karena pada akhirnya bisa berada lebih lama di rumah secara *full time* untuk mengurus rumah tangga sambil menyelesaikan tugas-tugas dari tempat kerja. Kebijakan *work from home* pada akhirnya diperpanjang oleh pemerintah pusat maupun daerah seiring dengan perpanjangan masa darurat bencana Covid-19 sampai tanggal 29 Mei 2020 melalui Surat Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nasional nomor 13.A tanggal 29 Februari 2020.

Bloom et al., (2015) menyatakan bahwa memiliki karyawan yang bekerja dari rumah menimbulkan dua masalah utama. Pertama, apakah ini bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas. Masalah kedua terkait dengan kekhawatiran tentang memburuknya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan peran WFH untuk membantu mengatasi hal ini. Berkaitan dengan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja, para profesional wanita menghadapi lebih banyak benturan antara pekerjaan dan keluarga karena mereka harus melakukan dua tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan juga untuk rumah tangga mereka bersamaan dengan tuntutan pekerjaan. Tanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan dan mengurus rumah menjadi lebih menantang bagi perempuan seiring dengan meningkatnya jumlah perempuan dalam angkatan kerja. Melakukan pekerjaan dan tugas keluarga secara bersamaan, menjadikan perempuan menghadapi konflik dalam peran ganda mereka (Sheikh et al., 2018).

Berdasarkan hasil pengamatan dan survey awal terhadap beberapa pekerja perempuan, setelah berada di rumah selama dua minggu, sebanyak 75% dari mereka mulai merasa kewalahan dan tertantang, karena di sisi lain, menumpuknya pekerjaan beriringan dengan tugas-tugas sebagai istri dan ibu yang harus

diprioritaskan. Berbeda dengan situasi yang “normal”, di mana waktu untuk bekerja lebih optimal karena hanya dilakukan di kantor selama jam kerja tanpa diganggu oleh urusan rumah tangga, atau pekerjaan rumah tangga diselesaikan setelah jam kantor; di masa *work from home*, para karyawan dan pekerja perempuan ini mendapat tantangan lebih untuk menyeimbangkan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Karyawan yang lebih mampu membagi waktu antara pekerjaan mereka dan peran di rumah akan mengalami lebih sedikit konflik di antara domain kehidupan. Sebaliknya, tingginya tingkat integrasi antara pekerjaan dan peran di rumah dapat memfasilitasi transisi peran dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, khususnya bagi perempuan. Ada beberapa bukti bahwa karyawan yang tidak memiliki batasan yang jelas antara peran di rumah dan pekerjaan menunjukkan lebih banyak konflik kehidupan-kerja (mis., Desrochers, Lehoux, Halpern, & Riggio, 2004 dalam Kinman, 2016). Persimpangan antara kehidupan pribadi di rumah dan pekerjaan disebut dengan *work-home interface* (antarmuka pekerjaan – rumah) yang dapat memiliki dua sisi, yaitu pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Antarmuka ini dapat berimbas pada konflik kehidupan-kerja (Putnik et al., 2018).

Berdasarkan fenomena yang ada dan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang hubungan *work from home* dan *work life balance*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh penerapan *Work From Home* terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan di Kota Ende”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat keterkaitan penerapan *work from home* terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja dari para pekerja perempuan di kota Ende yang sudah menikah atau memiliki anak. Oleh karena itu, masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah: Apakah Penerapan *Work From Home* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan di Kota Ende?

## Tinjauan Teoritis dan Hipotesis

### Konsep *Work From Home* (bekerja dari rumah)

Disebut juga *Telecommuting Work* atau *telework*. *Telework* didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif di mana karyawan bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut (Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997 dalam (Holland et al., 2016). Karyawan yang bekerja dari rumah disebut dengan *teleworkers*.

Globalisasi, kemajuan teknologi yang berkelanjutan dan cepat, lingkungan pekerjaan yang semakin kompetitif, ketersediaan tenaga kerja global, dan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja mengubah cara orang bekerja saat ini. Dari ekonomi manufaktur atau produksi, ke ekonomi layanan, berkembang menjadi ekonomi digital saat ini. Dengan cepatnya teknologi digital yang berkembang, tidak ada batasan waktu atau ruang atau lokasi untuk bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa lingkungan kerja di abad-21 ini telah mengubah gagasan tempat kerja dengan budaya “bekerja di mana saja, di mana saja, kapan saja” (Varty, O'Neill, & Hambley, 2017 dalam Narayanan et al., 2017).

Meskipun ada beberapa pengertian dari *telecommuting*, *telecommuting* dapat secara singkat didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif untuk bekerja melalui teknologi. Dengan kata lain, umumnya digunakan untuk merujuk pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah atau kantor satelit, hotel, atau tempat lain selain pengaturan kantor tradisional (Narayanan et al., 2017).

Dapat disimpulkan bahwa *work from home* atau *telecommuting work* didefinisikan sebagai alternatif bekerja yang fleksibel di mana karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar dari luar gedung kantor, di rumah atau bisa di manapun, dengan menggunakan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya.

Pekerjaan dan tugas yang dilakukan dari jarak jauh yaitu dari rumah tangga perlu dipahami tidak hanya dalam kategori definisi tetapi terutama dalam kategori praktik: bekerja di rumah berarti mengalami dua dunia (privat dan publik, keluarga, dan pekerjaan) secara bersamaan dengan ruang terbatas (Gądecki et al., 2018). Orang-orang yang bekerja di luar rumah mengalami lebih sedikit dampak dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi mereka. Mereka yang tinggal di rumah mengalami banyak ketegangan yang terkait dengan interpenetrasi ruang pribadi dan publik di bawah satu atap. Telework pada akhirnya, menjadi sebuah kontinuitas untuk terus-menerus bekerja untuk membangun dan menegosiasikan batas antara dunia luar dan dunia rumah.

Ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya *work from home* yang dikemukakan oleh (Gądecki et al., 2018) yaitu:

- a) ruang : transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu;
- b) waktu: penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu: waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpang tindih;
- c) Peran sosial: narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.

### **Konsep Work-Life Balance**

Istilah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pertama kali digunakan di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program *work-life balance* sebenarnya sudah dilaksanakan di Amerika sebelum perang dunia kedua yaitu tahun 1930, walaupun masih dalam cara yang sederhana. Konsep ini mulai marak digunakan pada perusahaan-perusahaan Amerika tahun 1986, untuk mengatasi pilihan para pekerja Amerika yang seringkali mengabaikan keluarga, relasi dan waktu luang demi mengejar tujuan organisasi.

*Work-life balance* memiliki sistem jam kerja 6 jam dan terbagi dalam 4 shift yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem jam kerja 8 jam yang terbagi dalam 3 shift, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Hasil yang dicapai dari sistem baru tersebut adalah meningkatnya moral pegawai, memiliki pandangan yang lebih positif terhadap hal-hal lain dalam pekerjaan mereka, meliputi: peningkatan mutu pelayanan, kebanggaan terhadap organisasi, perasaan terikat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta efisiensi organisasi (Risna et al., 2017)

Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003 dalam (Pertiwi et al., 2019). Karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan, namun memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan kehidupan sosial sehingga terbentuk suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi puas dan bahagia dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Ganapathi, dalam (Pertiwi et al., 2019).

Indikator dari variabel Work-life Balance adalah indikator Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, 2003 dalam Nugraha (2019) sebagai berikut:

- 1) *Time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga.

- 2) *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga.
- 3) *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga.

### Penelitian Terdahulu

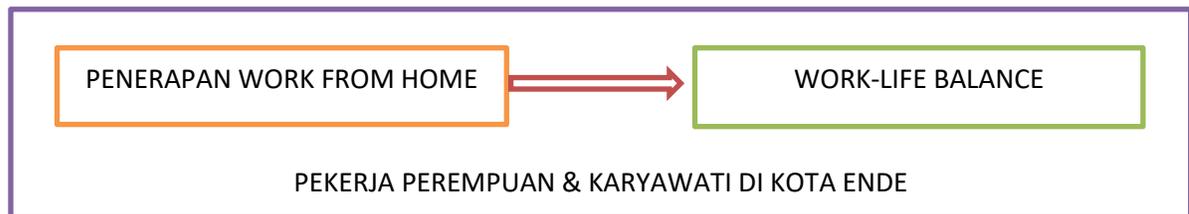
Penelitian Burke & Greenglass, (1996), Kossek & Ozeki (1998), Anderson et al., (2002), Kinnunen & Mauno (1998) dalam Agha et al., (2017) menunjukkan bahwa tingginya konflik pekerjaan-ke-kehidupan dan kehidupan-ke-kerja cenderung menghasilkan rendahnya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi, peningkatan stres dan kelelahan, kesulitan kognitif seperti tetap terjaga, kurang konsentrasi, dan kewaspadaan yang rendah, serta berkurangnya tingkat kesehatan dan energi.

Gądecki et al., (2018) juga menyatakan bahwa pekerja yang tinggal di rumah mengalami banyak ketegangan yang terkait dengan interpenetrasi ruang pribadi dan publik di bawah satu atap. Work from home atau telecommuting menjadi sebuah proses pemilahan dan penyesuaian yang terus menerus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian Desrochers, Lehoux, Halpern, & Riggio, 2004 dalam Kinman (2016) juga menunjukkan bahwa karyawan yang tidak memiliki batasan yang jelas antara peran di rumah dan pekerjaan menunjukkan lebih banyak konflik kehidupan-kerja.

Deviasi antara kehidupan pribadi di rumah dan pekerjaan disebut dengan *work-home interface* (antarmuka pekerjaan – rumah) yang dapat memiliki dua sisi, yaitu pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Antarmuka ini dapat berimbas pada konflik kehidupan-kerja (Putnik et al., 2018).

Berdasarkan pemaparan konsep di atas, maka model atau kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Olahan Penulis, 2020*

### Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah “Penerapan Work from Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-life balance pekerja perempuan di kota Ende”

## Metode Penelitian

### Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, di mana data penelitian berupa data kuantitatif (skor atas jawaban responden).

### Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kota Ende, dengan objek penelitian adalah para pekerja perempuan yang berasal dari berbagai profesi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja perempuan yang berasal dari berbagai profesi yang bekerja dan berdomisili di Kota Ende, yang menjalani *work from home* selama masa darurat wabah Covid-19. Pekerja perempuan atau karyawan yang tetap masuk kantor tidak dimasukkan sebagai populasi. Karena jumlah populasi tidak dapat diketahui dan dengan keterbatasan peneliti maka peneliti menetapkan 50 orang pekerja perempuan yang menjalani *work from home* sebagai sampel, oleh karena itu Teknik sampling yang dipakai adalah *Purposive Snowball Sampling*. Responden pertama ditentukan oleh peneliti, kemudian responden tersebut merekomendasikan rekan kerjanya yang juga menjalani *work from home* dan sudah menikah atau orangtua tunggal, untuk menjadi responden berikutnya.

Sebagian besar responden yakni sebanyak 44% dari 50 responden berusia di antara 35 sampai 45 tahun, sebagian besar responden juga berprofesi sebagai tenaga pendidik (guru dan dosen) yaitu sebesar 38%, dan sebagian besar responden juga memiliki status menikah dengan anak yakni sebanyak 86% dari total responden.

### Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara tertulis dalam bentuk kuesioner yang disebarakan secara online melalui *link google form* kepada para responden.

Item pernyataan berjumlah 28 item, terdiri atas 12 item dari variabel *Work From Home* dan 16 item pernyataan untuk variabel *Work-Life Balance*.

### Analisis data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SMART PLS versi 3.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, uji model, dan regresi. Pertama-tama dilakukan *First Model Path Analysis* dari variabel *Work From Home* terhadap variabel *Work Life Balance*. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari setiap konstruk variabel penelitian, uji *R square*, *F square* dan *bootstrapping* untuk melihat besarnya pengaruh variabel *work from home* terhadap *work life balance*.

### Variabel dan Indikatornya

*Tabel 1. Definisi variabel operasional dan indikatornya*

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	Penerapan <i>Work from Home (WFH)</i>	1) Selama Masa Pandemi Covid-19, saya bekerja full-time dari rumah dengan pengaturan waktu yang fleksibel 2) Saya memiliki satu ruangan khusus di rumah yang menjadi ruangan kerja saya 3) Ruang kerja saya di rumah menjadi satu dengan ruangan kerja suami 4) Ruang kerja saya di rumah menjadi satu dengan ruangan belajar untuk anak-anak

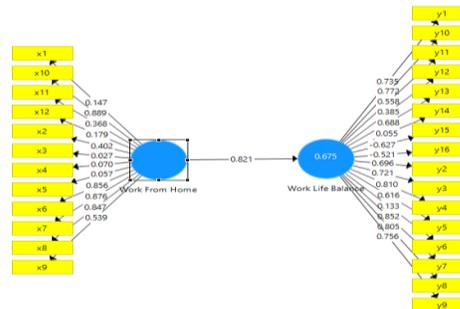
		<ol style="list-style-type: none"> <li>5) Waktu saya untuk bekerja secara profesional dari rumah sering bertabrakan dengan waktu pribadi untuk mengurus rumah tangga/anak-anak</li> <li>6) Saya menyelesaikan semua tugas kantor dari rumah dengan menggunakan fasilitas teknologi informasi</li> <li>7) Saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan dari rumah tentang pekerjaan melalui fasilitas teknologi informasi</li> <li>8) Saya tetap bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan kantor walaupun dilakukan dari rumah</li> <li>9) Saya mengikuti rapat atau pertemuan kantor dari rumah dengan fasilitas video conference/ video call</li> <li>10) Saya memiliki fasilitas teknologi informasi (laptop, smartpone android, data internet) yang mendukung work from home</li> <li>11) Fasilitas teknologi informasi yang saya miliki tidak tergabung atau ikut dipakai oleh suami atau anak-anak</li> <li>12) Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan kantor dari rumah secara profesional tanpa diganggu urusan rumah tangga</li> </ol> <p>Adaptasi (Gądecki et al., 2018)</p>
2	<i>Work-life balance</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah</li> <li>2) Saya bisa membagi waktu menyelesaikan pekerjaan kantor sambil mengurus rumah tangga atau anak-anak</li> <li>3) Saya dapat membagi waktu saya antara pekerjaan kantor dan memperhatikan diri saya</li> <li>4) Saya adalah seorang pegawai/karyawati yang profesional sekaligus istri dan ibu yang bertanggung jawab</li> <li>5) Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan kantor dan mengurus rumah tangga dengan sempurna</li> <li>6) Bagi saya seorang perempuan harus bisa menyelesaikan pekerjaan kantor dan rumah tangga sekaligus</li> <li>7) Saya tetap terlibat dalam urusan keluarga walaupun saya dituntut untuk bekerja secara profesional di kantor</li> <li>8) Saya tidak meninggalkan peran saya dalam rumah tangga maupun keluarga besar walaupun pekerjaan saya banyak di kantor</li> <li>9) Saya puas dengan status saya sekarang (pegawai/karyawati yang menikah/memiliki anak)</li> <li>10) Saya merasa situasi saya saat ini (bekerja dan mengurus rumah tangga) bisa saya atasi dengan baik</li> <li>11) Saya puas dengan pencapaian karir saya</li> <li>12) Saya puas apabila keluarga/rumah tangga saya bahagia walaupun karir dan gaji saya kecil</li> <li>13) Saya ingin mencapai jenjang karir yang tinggi dengan gaji yang lebih besar sambil tetap menjadi istri/mama yang bertanggung jawab</li> <li>14) Bagi saya, rumah tangga dan keluarga lebih penting dari pekerjaan</li> <li>15) Saya ingin lebih fokus mengurus rumah tangga dan ingin berhenti dari pekerjaan saya saat ini</li> <li>16) Saya puas dengan pekerjaan saya di kantor dan karir saya walaupun saya tidak fokus dengan urusan keluarga</li> </ol> <p>Adaptasi (Nugraha, 2019)</p>

## Hasil dan Pembahasan

### Pembahasan

#### Path Diagram

Analisis jalur dilakukan untuk memetakan jalur penelitian berdasarkan respon terhadap item pernyataan, hasilnya seperti pada Gambar 2.

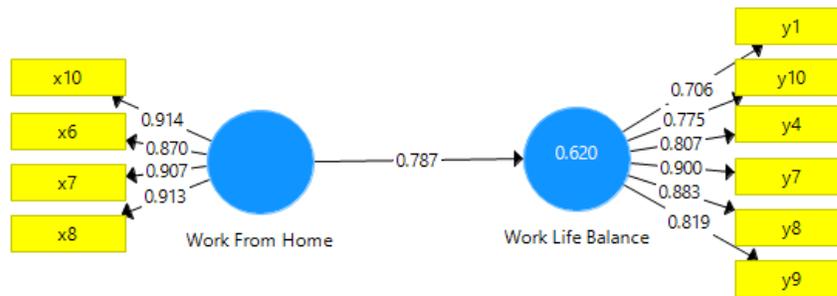


Gambar 2. Path Diagram  
Sumber: Output Program PLS, 2020

#### First Model Path Analysis WFH terhadap WLB

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan analisis jalur first model. Konstruk variabel *Work From Home* memiliki 12 indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa indikator dari konstruk variabel WFH yang memiliki *loading factor* di bawah 0,500 sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal nilai akar AVE dari WFH masih lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel sehingga indikator yang memiliki nilai *loading* terkecil juga harus dikeluarkan dari model. Hasil akhir menunjukkan bahwa terdapat 8 indikator yang perlu dihilangkan dari konstruk variabel WFH dan setelah 8 indikator tersebut dihilangkan, konstruk variabel WFH memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,945 atau memiliki nilai Alpha Cronbach 0,911 (*reliable*) dan Average Varian sebesar 0,812 yang menunjukkan variabel WFH dinyatakan valid.

Konstruk variabel WLB memiliki 16 indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat 10 indikator dari konstruk variabel WLB yang memiliki *loading factor* di bawah 0,500 sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal nilai akar AVE dari motivasi kerja masih lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel sehingga indikator yang memiliki nilai *loading* terkecil juga harus dikeluarkan dari model. Setelah 10 indikator tersebut dihilangkan, konstruk variabel motivasi kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,923 atau memiliki nilai Alpha Cronbach 0,899 (*reliable*) sedangkan nilai *Average varian* menunjukkan 0,668 yang artinya valid, seperti ditunjukkan oleh Gambar 3 dan Tabel 2.



**Gambar 3. First Model Path Analysis WFH terhadap WLB**  
*Sumber: Output Program PLS, 2020*

**Tabel 2. Tabel Construct Reliability and Validity**

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
Work From Ho...	0.923	0.925	0.945	0.812
Work Life Bala...	0.899	0.909	0.923	0.668

*Sumber: output Program PLS, 2020*

**R Square**

Hasil Pengukuran Inner Model Nilai R-square untuk hubungan antara WFH terhadap WLB sebesar 0.675 artinya variabel WFH mampu menjelaskan terbentuknya variabel WLB sebesar 67.5 persen. Sedangkan sisanya sebesar 32,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini, seperti ditunjukkan oleh Tabel 3.

**Tabel 3. Uji r Square**

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
Work Life Bala...	0.675	0.668

*Sumber: Output Program PLS, 2020*

### F Square

Hasil pengukuran F Square menunjukkan nilai 2,075 yang artinya terdapat pengaruh yang kuat antara variabel WFH terhadap WLB pada tatanan struktural/model konstruk.

**Tabel 4. Uji F Square**

f Square	
Work From Ho...	Work Life Bala...
Work From Ho...	2.075
Work Life Bala...	

Sumber: Output Program PLS, 2020

### Path Coefficient

Hasil pengujian model menunjukkan kondisi sebagai berikut: variabel WFH dilihat dari nilai signifikansi terhadap variabel WLB ( $P=0,000$ ) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel WFH terhadap variabel WLB. Nilai T Statistik sebesar 21,385 di mana lebih besar T tabel (1,9846), menunjukkan hubungan positif dan antara variabel WFH mampu menjelaskan variabel WLB secara parsial dan pengukuran perbedaan dua nilai Mean (0,841) atau rata-rata antar kelompok variabel WFH dan variabel WLB.

**Tabel 5. Tabel Path Coefficients Analysis**

Path Coefficients					
Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	
Work From Ho...	0.821	0.841	0.038	21.385	0.000

Sumber: Output Program PLS, 2020

### Pembahasan

Analisis data menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* memiliki pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap variabel *Work Life Balance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Agha et al., 2017), (Gądecki et al., 2018), (Kinman, 2016) dan (Putnik et al., 2018) serta (Sheikh et al., 2018).

(Gądecki et al., 2018) dalam tulisannya tentang kehidupan keluarga bagi pekerja yang bekerja dari rumah menemukan fakta bahwa bekerja dari rumah sering menimbulkan konflik dalam keseimbangan kehidupan keluarga, karena akan terjadi konflik kepentingan mana yang harus didahulukan. Bekerja dari rumah berpengaruh terhadap kehidupan keluarga secara positif maupun negatif, secara positif pekerja yang bekerja dari rumah akan memiliki kualitas dan kuantitas pertemuan yang baik dengan anggota keluarga, tetapi secara negatif bekerja dari rumah akan menimbulkan konflik karena ketika pekerja bekerja dari rumah, tuntutan tanggung jawab yang dihadapi akan lebih besar karena semuanya harus diselesaikan pada

saat yang bersamaan. Karyawan yang tidak memiliki batasan yang jelas antara peran di rumah dan pekerjaan menunjukkan lebih banyak konflik kehidupan-kerja. (Kinman, 2016) dan (Putnik et al., 2018).

Deviasi antara kehidupan pribadi di rumah dan pekerjaan disebut dengan *work-home interface* (antarmuka pekerjaan – rumah) yang dapat memiliki dua sisi, yaitu pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Antarmuka ini dapat berimbas pada konflik kehidupan-kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari (Sheikh et al., 2018) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa melakukan pekerjaan dan tugas keluarga secara bersamaan, menjadikan perempuan menghadapi konflik dalam peran ganda mereka, selain harus membagi ruang antara ruang pekerjaan dan ruang kehidupan berkeluarga.

### Kesimpulan dan Saran

*Work from home* memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan, yaitu dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Pekerja perempuan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga di masa bekerja dari rumah akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan bahkan stress kerja karena tuntutan peran yang harus dilakukan di saat yang bersamaan. Tetapi, sisi positif dari bekerja dari rumah adalah terpenuhinya kualitas kehidupan keluarga serta kehidupan pribadi yang baik dan dapat membuat pekerja perempuan semakin termotivasi untuk bekerja. Kunci dari menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga adalah pada time-management atau pengelolaan waktu dan memilah prioritas, selain itu dukungan anggota keluarga untuk memberi ruang dan waktu yang lebih fleksibel bagi pekerja perempuan untuk menjalankan peran ganda juga berperan penting dalam membantu menjaga kualitas keseimbangan kehidupan berkeluarga dan pekerjaan.

### Daftar Pustaka

#### Jurnal

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>
- Holland, S. J., Simpson, K. M., Dalal, R. S., & Vega, R. P. (2016). I can't steal from a coworker if I work from home: Conceptual and measurement-related issues associated with studying counterproductive work behavior in a telework setting. *Human Performance*. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1160094>
- Kinman, G. (2016). Managing the work-home interface: The experience of women academics. In *Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context*. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31736-6\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31736-6_8)
- Narayanan, L., Menon, S., & Plaisent, M. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21 st Century. *Journal of Marketing and Management*, 8(2), 47.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap

- 
- Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287283.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., Ahmad, J., & Km, Y. (2019). *Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii ( Persero ) Cabang Banjarmasin the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement of the Employee At Pt Pelindo Iii ( Persero ) Branch Banjarmasin. 2*, 94–98.
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, Ij. (2018). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 5192(January), 1–18. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423096>
- Risna, R., sakka, A., & yunawati, I. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA TENAGA KERJA PERAWAT DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH SAKIT KONawe SELATAN TAHUN 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*.
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., & Hasan, A. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance : Mediating Role of Pyrex *Journal of Business and Finance Management Research* Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance : Mediating Role of Work Family Conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 1–10.

#### **Artikel Berita**

- 1) <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767-cegah-penyebaran-covid-19-bupati-ende-terapkan-work-from-home-bagi-asn-.html> /diakses 06 April 2020
- 2) <https://covid19.go.id/diakses> 9 Juni 2020
- 3) <https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global/diakses> 9 Juni 2020

#### **Surat Edaran dan Keputusan**

- 1) Surat Edaran Gubernur NTT No. 443.I/06/BO.2.1 tanggal 21 Maret 2020
- 2) Surat Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nasional nomor 13.A tanggal 29 Februari 2020