

# **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. X JAKARTA TIMUR**

Hasmi Syabilla Rosmadiani<sup>1</sup>, Liana Mailani<sup>2</sup>, Marsyela Novianti<sup>3</sup>, Siti Rahmawati<sup>4</sup>, Masni Erika Firmina<sup>5</sup>

Universitas Al Azhar Indonesia, Selong, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12110, Telp. (021) 727-92753

Email : [syabillabela@gmail.com](mailto:syabillabela@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja sesuai dengan fungsi, indikator, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Salah satu kendala karyawan di masa pandemi Covid-19 saat menjalankan pekerjaan dari rumah adalah sulitnya membagi waktu antara pekerjaan kantor dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mempengaruhi sistem kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki upaya untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tidak terjadi hambatan disebut dengan *Work-Life Balance*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan dimana semakin meningkatnya *Work-Life Balance* pada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, *Work-Life Balance*, *Work from Home*.

## **LATAR BELAKANG**

*World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa Coronavirus atau Covid-19 adalah kasus pandemi global yang menyerang sistem pernapasan, seperti sesak nafas yang telah menyebar hampir ke seluruh dunia (Patria, 2021). Pemerintah Indonesia juga menetapkan virus corona sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Maka itu, untuk mencegah penularan virus, pemerintah mengambil keputusan dengan

menyatakan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan menghimbau pada masyarakat untuk melakukan physical distancing, pembelajaran sekolah secara daring, serta bekerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH) (Randi, 2020).

Salah satu sektor yang terdampak dari pandemi Covid-19 adalah sektor ketenagakerjaan perusahaan. Dalam upaya mencegah penyebaran virus, pemerintah mengambil tindakan dengan membuat peraturan Pembatasan Sosial Berskala

Besar (PSBB) sehingga hampir seluruh perusahaan di Indonesia melaksanakan aturan tersebut, salah satunya aturan sistem bekerja dari rumah atau WFH. Sistem WFH bertujuan untuk mencegah penyebaran virus dalam dunia ketenagakerjaan, agar proses kinerja perusahaan tidak terganggu akan adanya peningkatan kasus Covid-19 di dalam perusahaan tersebut.

Namun, pemberlakuan WFH ini pun menjadi salah satu masalah baru bagi perusahaan, mengingat tidak semua jenis pekerjaan dapat dikerjakan di rumah. Ada tantangan atau kesulitan yang dihadapi karyawan selama menjalankan WFH seperti tidak adanya proses bertukar wawasan pengetahuan secara langsung, interaksi bergantung pada jaringan data, adanya kesalahpahaman antar karyawan, langkah proses kerja bergantung pada jaringan sosial kantor, peningkatan biaya rumah tangga, tidak ada dukungan suasana lingkungan kerja, dan duplikasi peralatan kerja di rumah dan di kantor. Selain itu, kualitas internet sesuai dengan zona wilayah tempat tinggal, minimnya alat pendukung kerja, keamanan data informasi perusahaan dapat terancam, kecepatan perkembangan teknologi menghambat proses kerja karyawan dan hasil kerja yang kurang optimal. Adapun, tingkat kesulitan dalam membagi waktu kerja dengan kepentingan pribadi dan jam waktu kerja

yang lebih panjang (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Tambahan lagi karyawan yang tengah mendapatkan jadwal WFH, harus dapat dihubungi setiap waktu oleh perusahaan atau atasan. Saat perusahaan maupun atasan membutuhkan karyawan dalam proses penyelesaian kerja mendesak dan diharuskan datang ke kantor, maka karyawan harus siap menangani pekerjaan di kantor (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Kinerja merupakan hasil atau *output* kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai fungsi, indikator, dan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan (Wirawan, 2015). Saat menjalankan WFH, sangat diharapkan pada kinerja karyawan untuk tetap baik dan stabil untuk keberlangsungan penyelesaian pekerjaan. Untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap baik dan stabil dalam penyelesaian pekerjaan, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor sarana prasarana kerja yang memadai, pengetahuan karyawan dalam pengoperasian teknologi maupun aplikasi *online*, dan ketetapan dalam mengumpulkan hasil kerja sesuai dengan perencanaan atau ketentuan yang diberikan oleh perusahaan atau atasan. Kemudian, pada faktor lingkungan tempat tinggal dari masing-masing karyawan, hal itu sangat

mempengaruhi kenyamanan dan menjaga konsentrasi karyawan selama menjalankan WFH.

Dari hasil *survey* awal yang telah dilakukan pada 12 karyawan ada beberapa kesulitan yang dihadapi oleh karyawan selama WFH antara lain keterbatasan teknologi, sinyal internet yang kurang bagus, dan kesulitan yang sering dihadapi ialah sulit dalam membagi waktu untuk mengerjakan tugas rumah dan kantor. Kesulitan itu dapat membuat konsentrasi karyawan terpecah yang menimbulkan rasa malas dan dapat mempengaruhi kesempurnaan dalam mengerjakan pekerjaan, jumlah yang dihasilkan, serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan kantor. Hal itu juga disadari oleh karyawan bahwa hasil kerja yang diperoleh mengalami penurunan saat WFH dibandingkan ketika karyawan bekerja di kantor sebelum masuknya pandemi Covid-19 seperti skor dari penilaian kerja karyawan mengalami penurunan dibandingkan penilaian kerja di tahun sebelum adanya pandemi, tingkat kehadiran karyawan juga mengalami hambatan dikarenakan lewat dari batas waktu pengisian daftar hadir yang disebabkan adanya pekerjaan rumah di pagi hari. Oleh karena itu, karyawan merasa kelelahan yang mengakibatkan penyelesaian pekerja

erjadi kesalahan, kekeliruan, dan tidak teliti pada hasil pekerjaan karyawan.

Hal tersebut dapat menyebabkan tidak terwujudnya kinerja karyawan yang baik sebagaimana aspek kinerja karyawan yang dinyatakan Wirawan (2015) yaitu hasil kerja dimana aspek ini mengukur kualitas, kuantitas, dan efisiensi dari pekerjaan yang dihasilkan. Dimana karyawan yang bekerja dengan baik, teliti, dan tepat dapat mempengaruhi pada kuantitas dan kualitas pada hasil kerja. Ketelitian karyawan sangat diperlukan untuk dapat meninjau kembali hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, agar tidak ada kekeliruan sebelum diberikan kepada atasan atau perusahaan. Sebaliknya, jika terjadi kendala dalam ketelitian dan ketetapan dalam bekerja akan mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal.

Maka itu, bagi setiap karyawan harus memiliki solusi dengan caranya masing-masing dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi, seperti membuat jadwal kegiatan, mengatur waktu, dan manajemen diri dalam membagi pekerjaan kantor dan kehidupan atau kebutuhan pribadinya saat WFH. Kemampuan karyawan dalam mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya ini disebut dengan *Work-Life Balance* (WLB). WLB merupakan usaha yang harus dimiliki oleh karyawan untuk

menyeimbangkan dua peran atau pekerjaan yang sedang dijalankan (Fisher, Bulger, dan Smith (2009)).

Karyawan yang memiliki kemampuan tersebut mampu menemukan solusi dalam membagi atau menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya ketika melaksanakan WFH, serta kemampuan itu dapat mempengaruhi proses bekerja dan kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk menjaga kemampuan dan kualitas para karyawan dalam bekerja, perusahaan juga dapat menerapkan sistem WLB, dimana suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab (Ganaphati, 2016). Hal itu bertujuan dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dimana akan tercipta raga yang sehat dan bugar, pemikiran yang jernih, jasmani yang ikhlas, dan rasa kenikmatan hidup (Ganaphati, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. X Jakarta Timur. Dikarenakan, kesulitan yang dihadapi karyawan saat melaksanakan WFH akan mempengaruhi proses bekerja, hasil kerja, kontribusi yang

akan karyawan berikan pada perusahaan atau organisasi, serta kemampuan karyawan dalam menciptakan keseimbangan dan manajemen diri untuk mengatur pekerjaan kantor dan kehidupan pribadi ketika menjalankan WFH.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari “kinetika energi kerja” yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* diartikan kinerja adalah *output* yang dihasilkan dari fungsi dan indikator pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015).

#### 1. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Aspek kinerja karyawan menurut Wirawan (2015) dikelompokkan menjadi tiga aspek beserta indikator, antara lain :

- a. Hasil Kerja meliputi kualitas, kuantitas, dan efisiensi.
- b. Perilaku Kinerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
- c. Sifat Pribadi meliputi kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

### A. *Work-Life Balance*

*Work-Life Balance* atau dapat disingkat WLB, adalah usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan (Fisher, Bulger, dan Smith, 2009). WLB adalah bagaimana individu dapat mengatur keterlibatan antara lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga untuk mencapai keseimbangan di antara keduanya (Clark, 2000).

#### 1. Aspek-aspek *Work-Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger & Smith (2009) terdapat 2 (dua) dimensi *Work-Life Balance* beserta indikatornya, yaitu :

##### a. *Demands*

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
- 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

##### b. *Resources*

- 1) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)
- 2) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

## **B. Masa Perkembangan Dewasa Awal**

Perkembangan dewasa awal merupakan masa peralihan dari masa remaja yang ditandai dengan

pencarian identitas diri. Pada dewasa awal, identitas diri didapatkan sesuai dengan umur kronologis dan mentalnya. Masa dewasa awal merupakan masa pencarian, penemuan, pemantapan dan masa reproduktif, yaitu suatu masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional, periode isolasi sosial, periode komitmen dan masa ketergantungan, perubahan nilai-nilai, kreativitas dan penyesuaian diri pada pola hidup yang baru (Putri, 2019).

Ahli psikologi perkembangan, Santrock (1999) dalam Putri (2019) menyatakan bahwa orang dewasa muda termasuk transisi, baik transisi secara fisik (*physically transition*), transisi secara intelektual (*cognitive transition*), serta transisi peran sosial (*social role transition*). Secara umum, dewasa awal atau muda ini rentang usia dari 20 hingga 40 tahun seperti yang dinyatakan oleh Hurlock (1990) dalam Putri (2019) bahwa dewasa awal dimulai dari sekitar usia 18 tahun hingga kira-kira 40 tahun, saat perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif.

Dari perubahan fisik dewasa awal, seseorang menunjukkan penampilan yang sempurna berartikan bahwa pertumbuhan dan perkembangan aspek-aspek fisiologis telah mencapai posisi puncak (Putri, 2019). Orang dewasa memiliki daya tahan dan taraf kesehatan yang prima sehingga dalam melakukan berbagai kegiatan tampak inisiatif, kreatif, energik, cepat, dan proaktif. Namun, perkembangan fisik sesudah masa ini akan mengalami degradasi sedikit-demi sedikit, mengikuti usia seseorang. Selain itu, secara emosional masa dimana motivasi untuk meraih sesuatu sangat besar yang didukung oleh kekuatan fisik yang prima. Sehingga, ada stereotipe yang mengatakan bahwa masa remaja dan masa dewasa awal adalah masa dimana lebih mengutamakan kekuatan fisik dibandingkan kekuatan rasio dalam menyelesaikan suatu masalah.

Menjalani kehidupan bagi orang dewasa awal sangat perlu dalam penyesuaian hingga penyelesaian tugas perkembangannya, agar dalam kehidupannya tidak mengalami masalah yang berarti dan merasa

bahagia menjalani kehidupan yang akan dijalani selanjutnya. Menurut Hurlock (2009) dalam Putri (2019) menyatakan tugas pada perkembangan dewasa awal, antara lain sebagai berikut :

- a. Mendapatkan suatu pekerjaan.
- b. Memilih seorang teman hidup.
- c. Belajar hidup bersama dengan suami istri membentuk suatu keluarga.
- d. Membesarkan anak-anak.
- e. Mengelola seluruh rumah tangga.
- f. Menerima tanggung jawab sebagai warga negara.
- g. Bergabung dalam suatu kelompok sosial.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) metode kuantitatif disebut metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

### **B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja di PT. X dengan jumlah populasi 207 orang dengan rentang usia dari

21-40 tahun. Penentuan jumlah minimal sampel pada penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dengan jumlah minimal 136. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan Teknik jenis *Simple Random Sampling*.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan didasari oleh aspek dan indikator kinerja karyawan yang dinyatakan oleh Wirawan (2015) yaitu hasil kerja meliputi kualitas, kuantitas, efisiensi; perilaku kinerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, ketelitian; dan sikap kerja meliputi kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

#### 2. *Work-Life Balance*

Skala *Work-Life Balance* diadaptasi dari *Work-Life Balance Scale* yang disusun oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) berdasarkan dimensi yaitu dimensi *Demands* meliputi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life with Interference Work* (PLIW), serta pada dimensi *Resources* meliputi

*Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

## HASIL

### A. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.39972444
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.042
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel Hasil Uji Normalitas K-S

Nilai signifikansi sebesar 0.200 yang mengacu pada kriteria uji normalitas jika nilai signifikansi K-S sig. > 0.05, maka menunjukkan data berdistribusi normal. Sehingga disimpulkan bahwa sebaran data pada penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

### B. Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	13739.999	36	381.667	4.935	.000
		Linearity	3747.160	1	3747.160	48.454	.000
		Deviation from Linearity	9992.839	35	285.510	3.692	.127
	Within Groups		7810.820	101	77.335		
	Total		21550.819	137			

Tabel 4.2. Uji Linearitas

Nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* sebesar 0.127 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (sig. > 0.05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Work-Life Balance* dan variabel Kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

### C. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji analisis Regresi Linear Sederhana, yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarjono & Julianti, 2011).

#### 1. Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.140	1	4.140	28.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.772	136	.145		
	Total	23.912	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Tabel 4.3. Uji F

Berdasarkan tabel di atas,  $F_{hitung}$  sebesar 28.477 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### 2. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.576	.188		24.398	.000
	Work Life Balance	.349	.065	.416	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.4. Uji T

Berdasarkan tabel di atas,  $T_{hitung}$  variabel *Work-Life Balance* sebesar  $5.335 > T_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari tabel hasil uji T, diketahui angka konstan dari *Unstandardized Coefficients* sebesar 4.576 dan angka koefisien regresi sebesar 0.349. berartikan setiap penambahan satu nilai pada variabel *Work-Life Balance*, maka akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.349.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.226 <sup>a</sup>	.452	.207	.38129

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R Square* sebesar 0.452 atau nilai persentase 45.2% yang berarti variabel *Work-Life Balance* memiliki kontribusi sebesar 45.2% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan, sisa persentase 54.8% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi. Peneliti telah melakukan kepada karyawan di PT. X yang berjumlah 138 responden. Berdasarkan



hasil analisis yang diperoleh yaitu adanya pengaruh positif antara *Work-Life Balance* dan kinerja pada para karyawan di PT. X yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif (+) sebesar 0.349. Sehingga, setiap penambahan satu nilai pada variabel *Work-Life Balance* maka akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.349 yang berarti meningkatnya *Work-Life Balance* pada karyawan maka akan diikuti pula peningkatan terhadap Kinerja karyawan di PT. X dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dikatakan variabel WLB berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau *output* kerja yang dapat dicapai sesuai fungsi, indikator, dan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan. Tantangan yang dihadapi karyawan saat WFH dapat mempengaruhi naik turunnya hasil kerja. Perlunya ketelitian karyawan dalam meninjau pekerjaan yang dikerjakan atau yang telah dikerjakan saat WFH, karena tidak dapat dilakukannya pemeriksaan secara langsung oleh atasan. Selain itu, saat WFH karyawan harus membagi pekerjaan kantor dengan kehidupan pribadinya di rumah yang mengharuskan karyawan menjalankan dua peran sekaligus sehingga dapat

mempengaruhi sistem kinerja karyawan saat WFH di masa pandemi. Untuk mengatasi tantangan atau kesulitan saat WFH tersebut, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dalam mengatur waktu, kegiatan, dan manajemen diri dalam membagi pekerjaan kantor dan kehidupan pribadinya guna menjaga keseimbangan karyawan dalam mengerjakan dua peran atau pekerjaan saat menjalankan WFH yang disebut dengan *Work-Life Balance*.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan. Sedangkan, menurut Clark (2000) WLB merupakan teori yang menjelaskan bagaimana individu dapat mengatur keterlibatan antara lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti keluarga untuk mencapai keseimbangan di antara keduanya. Pada penelitian ini terlihat bahwa jumlah subjek karyawan didominasi oleh karyawan laki-laki, dimana usaha PT. X bergerak pada sektor pengembangan properti yang membutuhkan kemampuan ataupun tenaga dari karyawan laki-laki dalam memimpin serta menghadapi tekanan pekerjaan dan kuat secara fisik melakukan pekerjaan yang berat. Sebaliknya pada karyawan perempuan PT. X lebih dibutuhkan untuk bekerja didalam kantor yang bertujuan

untuk mengurus pekerjaan yang ada di kantor pusat, mengurus sumber daya manusia perusahaan, keadministrasian, pengadaan kebutuhan kantor, dan lainnya. Namun, tidak banyak juga karyawan perempuan yang dapat bekerja di luar kantor atau lapangan.

Diperlukannya keseimbangan ini agar tidak terjadinya suatu konflik akibat peran ganda yang dijalankan karyawan secara bersamaan, khususnya ketika karyawan menjalankan WFH. Untuk dapat mengatasi kesulitan dalam membagi waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, karyawan diharapkan memiliki kemampuan untuk membagi maupun menyeimbangkan dua peran saat menjalankan WFH, yaitu *Work-Life Balance* (WLB). Hal tersebut sejalan dengan penjelasan dari Crosbie & Moore (2004) bahwa jika karyawan dapat mengatur waktu yang tersedia dengan kondisi karyawan, maka akan ada keseimbangan antara kegiatan di rumah dan bekerja di rumah dapat menjadi baik.

Karyawan yang dapat mengatur waktu dalam dua peran yang dijalankan saat WFH ini sejalan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi WLB menurut Poulouse & Susdarsan (2014) yaitu kepribadian individu dalam ketekunan dan motivasi untuk mencapai tujuan, serta *emotional intelligence* dalam

menyesuaikan dan mengenali, mengatur, mengungkapkan, dan mempergunakan emosi atau perasaan individu. Contoh membuat jadwal kegiatan akan mempengaruhi sistematis kerja individu menjadi teratur dan tertata, sehingga individu dapat mengontrol atau mengatur emosinya saat bekerja serta terhindar dari kelelahan dan stress dalam bekerja.

Menurut Poulouse & Susdarsan (2014) yaitu pada faktor dukungan organisasi juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat melaksanakan aktivitas lain diluar pekerjaan. Dukungan tersebut terdapat dua jenis yaitu dukungan formal yang meliputi otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan. Selain itu, dukungan informal yang berupa *work family policies*, dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Selanjutnya, faktor ini juga sejalan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2015) yaitu dukungan dari lingkungan internal organisasi yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seperti kebijakan, kepemimpinan, teman sejawat, sistem manajemen, dan budaya kerja. Contoh, adanya kebijakan WFH di saat pandemi tentu banyaknya perubahan seperti jam kerja, keseharian, cara mengatur pembagian pekerjaan dan lain-lain yang

dimana hal-hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap bagaimana usaha individu untuk mewujudkan WLB yang baik.

Dukungan-dukungan tersebut dapat membantu individu dalam mencapai keberhasilan mewujudkan WLB yang baik serta mengatasi permasalahan saat WFH, seperti dukungan dari atasan maupun rekan kerja berupa kata-kata motivasi, adanya fleksibilitas jadwal kerja saat WFH yang mana karyawan dapat meluangkan waktu untuk berolahraga dan mengerjakan pekerjaan rumah sebelum memulai pengerjaan pekerjaan kantor. Selain itu, keluarga juga dapat memberikan dukungan seperti memberikan waktu dan ruang pada karyawan saat bekerja. Ketika individu dapat mengatasi perubahan jam kerja, kebiasaan, mendapatkan dukungan, dan cara kerja maka individu dapat tercapainya WLB sehingga akan mempengaruhi kinerja individu menjadi lebih baik pada saat WFH.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2015) adalah faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu kehidupan ekonomi dan sosial individu. Dari faktor ini, kinerja karyawan akan meningkat karena pemasukan yang stabil hingga menunjang penyelesaian urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, saat masuknya pandemi terjadi penurunan

ekonomi yang dialami karyawan seperti pemotongan gaji karena ada batasan-batasan pengeluaran dari pihak perusahaan. Adapula interaksi sosial yang dapat membantu karyawan dalam menambahkan pengetahuan dan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil diskusi secara langsung dengan rekan kerja maupun orang-orang di lingkungan rumah, dapat mengurangi kesalahpahaman atas informasi yang didapat. Namun, hal itu tidak didapatkan oleh karyawan saat WFH karena interaksi yang sangat dibatasi, dimana karyawan hanya dapat melalui aplikasi *online* seperti *Zoom* atau *Google Meeting*. Setelahnya, faktor internal karyawan menjadi penentu terhadap motivasi dalam bekerja. Motivasi ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi WLB yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka diasumsikan, jika makin tinggi faktor internal, maka makin tinggi pula kinerja karyawan.

Maka itu, karyawan yang telah mencapai WLB yang baik, terlihat adanya komitmen dan loyalitas kepada perusahaan, meningkatnya produktivitas, kepuasan dalam bekerja, serta berkurangnya tingkat kelelahan secara fisik dan mental dimana sejalan dengan manfaat WLB menurut Lazar et. al dalam Dina (2018). Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki WLB yang baik akan menimbulkan perilaku yang

menyimpang, seperti kelelahan secara fisik dan mental karena terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bekerja. Sehingga, membuat karyawan cenderung kurang fokus dan mengakibatkan keselamatan karyawan terancam dimana bidang pekerjaan di PT. X didominasi oleh pekerjaan instruksi di lapangan. Perilaku menyimpang lainnya terlihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan tanpa adanya pemberitahuan kepada perusahaan atau atasan.

Oleh karena itu, jika karyawan mencapai WLB yang baik dan sukses dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan juga produktivitas dan kinerja yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaan kantor maupun pekerjaan rumah. Sehingga, karyawan dapat memiliki batasan waktu dalam membagi serta menyeimbangkan dua peran atau pekerjaan sekaligus. Hal ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Lukmiati dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi” yang menunjukkan hasil yang sama yaitu adanya pengaruh WLB yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkatnya WLB maka semakin meningkatnya juga kinerja pada karyawan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dari hasil analisis regresi sederhana adalah kontribusi (*R Square*) variabel WLB sebesar 45.2% terhadap variabel Kinerja karyawan, sedangkan 54.8% adalah kontribusi dari variabel lain di luar penelitian ini. Variabel lainnya adalah budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan guna membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tercapainya tujuan karyawan dalam karir dan tujuan memajukan perusahaan. Selanjutnya, rekan kerja maupun keluarga yang memberikan dukungan terhadap karyawan dalam penyelesaian urusan kerjaan maupun urusan di kehidupan pribadinya. Selain itu, penunjang kerja salah satunya teknologi juga menjadi salah satu kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

Dari pembahasan hasil uji dapat dikaitkan berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, karyawan yang memiliki kemampuan dalam membagi, memajemen, dan menyeimbangkan dua peran atau tugas antara pekerjaan kantor dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi proses bekerja dan kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Berkaitan dengan interpretasi dari hasil analisis bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka kinerja

karyawan akan meningkat hingga mencapai kualitas yang baik. Adapun manfaat dari WLB, yaitu meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja, serta Kesehatan fisik dan mental. Individu yang memiliki WLB yang baik, sukses, dan berkualitas dapat menumbuhkan atau meningkatkan kesehatan fisik dan mental yang mana sejalan dengan konsep WLB dalam pandangan Islam yang juga mencakup pengamatan pada kesehatan fisik dan psikologi dan sejalan dengan kebutuhan untuk melestarikan dan melindungi lima tujuan dari Hukum Islam yaitu perlindungan agama, kecerdasan, duru, keturunan, dan *property* (Sugiyanto, 2015). Lima tujuan tersebut harus menjadi tujuan yang baik dalam menerapkan kehidupan kerja yang seimbang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam adalah berawal dari apakah itu agama, ibadah, *relationship*, ide, atau kegiatan sehari-hari (Sugiyanto, 2015).

*Work-Life Balance* menurut Naisha Hijrah (2022) dalam Sugiyanto (2015) WLB dalam nilai Islam adalah satu sisi seorang muslim diperintahkan untuk mencari nafkah serta Islam telah mengajarkan untuk tidak berlebihan dalam mencintai harta dan Allah SWT memuliakan seorang muslim yang mencari nafkah untuk keluarga dan dirinya. Selain itu, seorang muslim juga memiliki kewajiban menjaga diri dan keluarganya

untuk tetap mengingat kehidupan di luar pekerjaan. Hal ini telah ditunjukkan oleh Allah SWT melalui ayat suci Al Qur'an Surah ke-28 Al – Qashash pada ayat 77.

Demikian dari surah tersebut disimpulkan bahwa tujuan hidup manusia bukan hanya di dunia, tetapi di akhirat kelak. Islam telah memberikan saran kepada semua umat manusia untuk tetap hidup sederhana dan tidak berlebihan dalam hal apapun, serta menyadari bahwa kekayaan harta yang dimiliki, yaitu kesenangan di dunia, tidak akan diambil dari manusia jika telah mati. Maka itu, setiap manusia didorong untuk bekerja keras untuk dapat mengusahakan kemampuan terbaiknya, dan berjuang dalam melawan frustrasi dan putus asa. Manusia juga diberi nasihat bahwa cara terbaik dalam mendapatkan hasil yang baik saat manusia bekerja keras yaitu beribadah kepada Allah SWT agar apa yang telah dikerjakan dapat diterima, diberkahi oleh-Nya, dan dihitung sebagai beribadah kepada-Nya, serta dapat menghindari manusia dari kerusakan seperti korupsi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Kesuksesan serta tinggi rendahnya pada karyawan dalam menyeimbangkan

pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan saat WFH pada masa pandemi, dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan selama bekerja di rumah. Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara WLB terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. X di masa pandemi Covid-19 dengan nilai yang diperoleh sebesar 0.349 yang berarti setiap penambahan satu nilai pada variabel WLB maka akan memberikan kenaikan sebesar 0.349 dengan kata lain meningkatnya variabel WLB maka variabel Kinerja Karyawan juga meningkat. Dari nilai *R Square*, WLB memberikan kontribusi sebesar 45.2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 54.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yaitu dukungan dari internal organisasi seperti budaya organisasi dan rekan kerja, serta eksternal organisasi seperti kepribadian dari karyawan, dan keluarga.

Memiliki WLB yang baik ini juga dapat mempengaruhi terhadap hasil kerja karyawan yang optimal dan dapat membantu kontribusinya terhadap tujuan, visi dan misi perusahaan. Sedangkan, jika karyawan tidak memiliki atau tidak mencapai WLB yang baik dan sukses, hal ini akan menimbulkan berbagai konflik pada diri karyawan dan juga proses dalam penyelesaian pekerjaannya seperti tidak teraturnya jadwal kegiatan, menurunnya

kualitas pekerjaan, menurunnya Kesehatan fisik dan mental, serta karyawan dapat stress dalam bekerja.

## SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi solusi terhadap kesulitan-kesulitan karyawan dalam mengatur, mengontrol, dan manajemen waktu maupun pekerjaan, terutama saat menjalankan WFH, dengan membuat batasan dengan menyusun jadwal kegiatan; berolahraga; menjaga dan merawat diri; memiliki waktu untuk kegiatan lain seperti bersosialisasi dengan teman-teman atau mengikuti kelas khusus guna menambah *skill*; serta bekerja secara *meaningful*. Karyawan yang memiliki WLB yang baik dan sukses, dimana karyawan dapat membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dan kehidupan pribadi, maka akan menyebabkan kehidupan yang teratur dan tercapainya tujuan yang dituju oleh karyawan.

Adapun saran bagi perusahaan-perusahaan agar dapat menyediakan program terkait *Work-Life Balance* bagi karyawan. Ada beberapa perusahaan yang telah menerapkan program terkait *Work-Life Balance* dengan beberapa kebijakan selama bekerja secara daring atau WFH, yaitu mendengarkan pendapat karyawan untuk mengidentifikasi persona kerja

karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk memetakan benefits yang sekiranya dibutuhkan untuk evaluasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Clark, S.C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). *Work-Life Balance and Working from Home*. *Social Policy and Society*, 3(3), 223-233.
- Dina. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*. Volume 17, Nomor 2.
- Fisher, G.G, Bulger, C. A, & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*. Volume 14, Nomor 4, 441 – 456.
- Ganaphati, I. M. D. (2016) Pengaruh *Work-Life Balance* Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*. Volume 4.
- Lukmiati, R., Samsudi, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Volume 3. Nomor 3.
- Patria, N.S. (2021). Pengaruh *Work from Home* terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Back Office PT. New Priok Container Terminal 1 Jakarta Utara). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Volume 9 Nomor 2.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). *Work-Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*. Nomor 3 (2). Halaman 35 – 40.
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*. Volume 3, Nomor 2, Juni 2020. Halaman 119-136.
- Setiawan, N.S, & Fitrianto, A.R. (2021). Pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*. Volume 3, Nomor 5. Hal 3229 – 3242.
- Sugiyanto, E.K, Taufikur, R., & Aprih, S. (2015). *Islamic Work Ethic* dalam Membangun *Work Life Balance* untuk mencapai *Islamic Job Satisfaction*. *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.