

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 saat ini masih berlangsung di hampir seluruh negara di dunia. Tak terkecuali di Indonesia, penyebaran COVID-19 yang tidak terkendali, membuat Indonesia perlu melakukan mitigasi. Presiden Joko Widodo menginstruksikan masyarakat Indonesia untuk mengurangi kegiatan diluar rumah. Instruksi tersebut diwujudkan dalam sebuah kebijakan yang dikenal dengan PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar sebagai wujud upaya pemerintah dalam mereduksi penyebaran COVID-19 dengan membatasi kegiatan tertentu dalam suatu wilayah yang potensial dalam menyebarkan virus. (Kementerian Kesehatan RI 2019).

Salah satu wujud upaya pemerintah bersamaan dengan para pelaku bisnis untuk mereduksi penyebaran COVID-19, ialah menerapkan *work from home* atau WFH yang mengharuskan pekerja beraktivitas dari rumah melalui pemanfaatan teknologi digital. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan. Penerapan *work from home* merupakan langkah strategis yang digunakan dalam masa pandemi, namun keberlangsungannya menuai pro dan kontra tersendiri dikalangan pekerja.

Dalam periode *Work From Home*, pekerja akan memiliki jam kerja yang fleksibel—umumnya disebut dengan *flexible working hours*, dalam menentukan kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan. Berdasarkan penelitian (<https://www.acas.org.uk/>) terdahulu, penerapan *flexible working hours* menghasilkan kesejahteraan karyawan dan *extension*, mengurangi absensi, meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan hingga produktivitas karyawan (Acas.org.uk, 2017). Sesuai dengan penerapannya, *flexible working hours* akan berdampak menyeimbangkan kehidupan para pekerja sesuai dengan konsep *Work-Life Balance*.

*Work-Life Balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain (Singh dan Khannna, 2011). *Work-Life Balance* merupakan keadaan

dimana para pekerja mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan.

Dalam periode *Work From Home* selama pandemi COVID-19, pekerja turut menerapkan *flexible working hours* yang dianggap mampu menyeimbangkan kehidupan para pekerja. Sesuai dengan hal tersebut, maka dibutuhkan pengujian dalam pelaksanaan sistem *Work From Home* terhadap konsep *Work-Life Balance* yang dianggap mampu meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. Maka, artikel ini bertujuan untuk memberikan data empiris terkait dengan *Work-Life Balance* para pekerja ditengah pelaksanaan *Work From Home* selama pandemi COVID-19.

## TINJAUAN PUSTAKA

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

Menurut Redmond Valiulis dan Drew (2006) *work-life balance* mengacu pada pengaturan kerja yang fleksibel atau *flexible work arrangements* yang memungkinkan kedua orang tua atau non-orang tua untuk memanfaatkan pengaturan yang memberikan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Dijelaskan oleh Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua, anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan lain-lain. Dimana perusahaan banyak akan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dengan pekerjaan yang termasuk *flexible working hours*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain. Sedangkan menurut Delecta (2011) *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Fisher (2001) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting, sebagai berikut: waktu, perilaku, ketegangan (*strain*) dan *energy*. Menurut Fisher (2001) skala ukur untuk mengukur *work-life balance* meliputi empat dimensi yaitu: *Work Interferences With Personal Life* (WIPL) dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan

dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, *Personal Life Interference With Work* (PLIW) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, *Personal Live Enhancement of work* (PLEW) dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi meningkatkan performa individu dalam dunia kerja, *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

### ***Flexible working hours***

Konsep jam kerja fleksibel atau *flexible working hours/flex-time/flexitime* saat ini mulai diterapkan oleh berbagai perusahaan atau organisasi sebagai suatu kebijakan *family-friendly* dimana individu bebas menentukan kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014). Objektif utama dari konsep ini untuk mengkreasikan sebuah alternatif dari jadwal jam kerja tetap atau *fixed work* (tradisional) melalui sistem yang memberikan karyawan keleluasaan tertentu pada jadwal jam datang dan pulang kerja dengan tingkay variasi sesuai dengan ketetapan organisasi atau perusahaannya masing-masing (Ronen,1981:39). Dengan demikian fleksibilitas dalam bekerja dapat meringkas kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerja serta lokasi kerja (jarak jauh dari kantor) dalam hal ini kemampuan menawarkan penjadwalan waktu kerja biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan (Possenried dan plantenga,2011).

### ***Work from Home***

*Work from home* merupakan suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Dimana pekerja tidak lagi datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Istilah *work from home* sudah tidak asing bagi para pekerja freelancer, namun mereka lebih sering menyebutnya dengan kerja remote atau *remote working*. *Work from home* dan *remote working* sebenarnya tidak ada bedanya hanya istilah saja, yang membedakan hanyalah peraturan perusahaan mereka bekerja. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan.

Disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Konsep bekerja dari rumah, tentunya membutuhkan suatu kepercayaan dari pimpinan kepada bawahan. Kepercayaan merupakan variabel kunci bagi kesuksesan. WFH akan memberi hasil yang optimal, kinerja pegawai tetap berjalan baik untuk pencapaian target, dan kesehatan pegawai terlindungi selama masa pandemi dan memberikan perlindungan kepada pegawai dengan penerapan WFH, diharapkan keselamatan pegawai dapat terlindungi dan proses bisnis unit kerja tetap dapat dilaksanakan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

### **Hubungan *Flexible Working Hours* Terhadap *Work-Life Balance***

Penelitiannya yang dilakukan oleh Ronda dkk, (2016) menunjukkan bahwa praktik family-friendly berpengaruh terhadap work life balance, dimediasi oleh kepuasan kerja dan jam kerja, namun hanya dua dari tiga praktik tersebut memiliki pengaruh, sedangkan untuk praktik fleksibilitas dalam penelitiannya yang juga meningkatkan waktu dalam, menurunkan atau tidak berpengaruh terhadap work-life balance. Sehingga memiliki kesimpulan hubungan yang negatif dan positif secara tidak langsung terhadap work-life balance. Pengaruh negatif yaitu memiliki fleksibilitas waktu ditempat kerja dengan penelitian sebelumnya bahwa peningkatan kerja mengarahkan keseimbangan work-family menjadi rendah, Carlson & Kacmar 2000). Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Flexible Working Hours memiliki hubungan dengan Work-Life Balance.

H2: Flexible Working Hours tidak memiliki hubungan dengan Work-Life Balance

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2001) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan oleh variabel, dan selanjutnya di analisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif yang berfokus pada kuesioner, sehingga terbentuk pertanyaan-pertanyaan yang akan diisi oleh responden dengan minimal memiliki pekerjaan sebagai jawaban atau hasil dari penulisan penelitian in

**Tabel: Kisi-kisi Instrument Penelitian**

VARIABEL		INDIKATOR	DESKRIPSI
X	<i>Flexible Working Hours</i>	Keleluasaan penjadwalan	Kebebasan penjadwalan individu dalam bekerja.
		Keleluasaan di tempat kerja	Memberikan pilihan dalam bekerja yang lebih fleksibel untuk pekerjanya.
		Bekerja paruh waktu	Pekerja hanya mengerjakan pekerjaan dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal (tidak sesuai dengan waktu kerja normal)
Y	<i>Work-life Balance</i>	<i>Work Interferences With Personal Life</i>	Suatu pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
		<i>Personal Life Interference With Work</i>	Kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
		<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	Pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi
		<i>Personal Live Enhancement of work</i>	Kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas diambil berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji kuesioner. Dari r tabel untuk tingkat signifikan sebesar 5% dengan  $50 - 2 = 48$  adalah 0.2787 sehingga dalam penelitian ini pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung > 0.2787 dengan menggunakan IBM SPSS *statistic 25*.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Flexibel Working Hours (X)	1	0.2787	.551**	Valid
	2	0.2787	.812**	Valid
	3	0.2787	.587**	Valid
Work Life Balance (Y)	4	0.2787	.883**	Valid
	5	0.2787	.865**	Valid
	6	0.2787	.839**	Valid
	7	0.2787	.689**	Valid

Sumber; Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1 Hasil Uji Validitas menunjukkan hasil pengamatan pada r tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 50 sebesar 0.2787 yang dimana r hitung dari semua variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>FlexibelWorkingHours(X)</i>	0,716**	0.600	<i>Reliable</i>
<i>Work Life Balance (Y)</i>	0,834**	0.600	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data diatas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0.6, pada variabel Servant Leadership (X) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,716 dan variabel kinerja dosen (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834 sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini adalah konsisten (*reliable*).

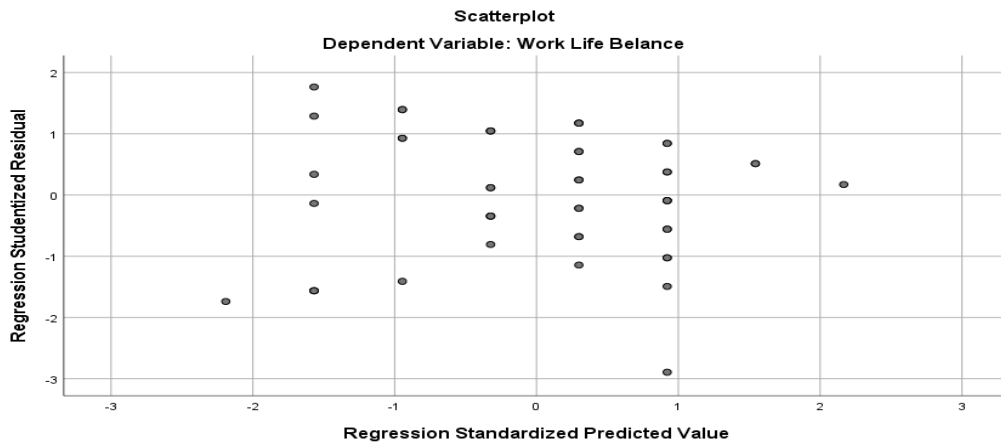
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviatin n	2,15962387
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,064
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
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.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0.200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Ciri-ciri dari tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas yaitu titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitas angka 0, titik-titik yang ada diatas dan dibawah penyebaranya berpola.

**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.475 <sup>a</sup>	0,226	0,210	2,182	1,860
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber: Data diolah oleh peneliti



Berdasarkan data hasil dari uji autokorelasi diketahui DW sebesar 1,860 dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% dengan jumlah sampel 50 dan jumlah variabel independen 1( $K=1$ ) = 1,50 sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r adalah 1.5849, nilai DW lebih besar dari batas dU maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FlexibleWorkingHours <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: Work Life Balance			
b. All requested variables entered.			

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa variabel yang dimasukan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini yang dimasukan adalah variabel *Flexibel Working Hours* sebagai variabel *independent* dan *Work Life-Balance* sebagai variabel *dependent* dengan menggunakan metode enter.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 <sup>a</sup>	0,226	0,210	2,182
a.Predictors: (Constant), Flexible Working Hours				
b.Dependent Variable: Work Life Balance				

Sumber: Data diolah oleh sendiri

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,475. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,210 yang mengandung pengertian bahwa variabel X (Flexibel Working Hours) terhadap variabel Y ( Work Life-Balance) adalah sebesar 22%.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,745	1	66,745	14,019	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228,535	48	4,761		
	Total	295,280	49			
a.	Dependent Variable: Work Life Balance					
b.	Predictors: (Constant), Flexible Working Hours					

Sumber; Data diolah oleh sendiri

Hasil dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 66,745 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar  $0.001 < 66,745$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel X ( Flexibel Working Hours).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	8,751	2,256		3,879	0,000
	Flexible Working Hours	0,726	0,194	0,475	3,744	0,000
a. Dependent Variable: Work Life Balance						

Sumber: Data diolah oleh sendiri

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel coefficients dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai hitung  $3.744 > 2.00856$  sehingga variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	8,751	2,256		3,879	0,000
	Flexible Working Hours	0,726	0,194	0,475	3,744	0,000
a.	Dependent Variable: Work Life Balance					

Sumber: Data diolah oleh sendiri

Berdasarkan tabel diatas, pengujian hipotesis yang diketahui untuk pengaruh Flexible Working Hours terhadap Work Life Balance  $3.744 > 2.00856$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Flexible Working Hours terhadap Work Life Balance.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dalam penelitian ini yang berjudul menilai kembali konsep work life balance dalam periode work from home selama pademi COVID-19. Dengan total responden 50 pekerja dapat disimpulkan bahwa variabel *Flexibel Working Hours* (X) memiliki pengaruh positif sebesar 53,3% dan signifikan terhadap variabel *Work Life Balance* (Y), yang artinya semakin tinggi *Flexibel Working Hours* maka semakin tinggi *Work Life balance* yang pada akhirnya berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. demikian fleksibilitas dalam bekerja dapat meringkas kemampuan karyawan dalam hal ini kemampuan menawarkan penjadwalan waktu kerja.

Saran untuk peneliti agar dapat meningkatkan *Flexibel working Hours* dan *Work Life Balance* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mengembangkan waktu yang lebih fleksibilitas agar meningkatkan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar produktifitas dan kinerja karyawan meningkat dari sebelumnya walaupun pada masa *Work From Home*. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai *Work Life Balance* masing-masing akan berdampak positif terhadap perusahaan. Selain itu, sistem kerja karyawan dan peran perusahaan dapat memantau *Flexibel Working Hours* yang sesuai aturan yang telah ditentukan agar keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

Creswell (2013). *Educational research: planning, conducting and evaluating*. W.ross macdonald school resource services library.

Crosbie, T & Moore, J (2004), "Work-life Balance and Working from Home", Teesside University.

Delecta (2011). *Work life balance. Internasional journal of current research*,3 (4) april,186-189

Fisher (2001). *Work/personal life balance: a construct development study, doctoral dissertation USA: bowling green state university*.

<https://nasional.co/read/1319821/jokowi-soal-corona-saatnya-kita-kerja-belajar-ibadah-dirumah>

<https://archive.acas.org.uk/media/4901/flexibility-in-the-workplace-implications-of-flexibel-work-arrangements-for-individuals-teams-and-organisations/pdf/flexibility-in-the-workplace.pdf>

[infeksiemerging.kemkes.go.id/](https://infeksiemerging.kemkes.go.id/)

[www.acas.org.uk/](http://www.acas.org.uk/)

Redmond,Valiulis dan Drew (2006). *Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and martenity/childcare issues*. Ireland: crisis pregnancy agency.

Robbins dan Coulter (2012). *Management, 11 th edition, new jersey 07458: pearson education, inc. publishing as prentice hall, one lake street, upper saddle river*.

Ronen,1981:39. *Flexible working hours : an innovation in the quality of work life.* New york university. USA : mcgraw-hill book company.

Possenried dan plantenga,2011). *Access to flexible work arrangement, working-time fit and job satisfaction.*

Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014). *Impct of flexible working hours on work life-balance,* *American journal of indusrial and bussines management, vol 4, no, 20-23.*

