

KESEIMBANGAN HIDUP DAN KERJA: DAMPAK BEKERJA DARI RUMAH PADA KARYAWAN DI SULAWESI UTARA

Glridei Lingkanbene Kapahang ¹⁾, Mike Angelina Kelly Lovihan ²⁾, dan Meike Endang Hartati ³⁾

^{1,2,3}Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Manado

^{1,2,3}Jl. Kampus Unima, Tonsaru, Kecamatan Tondano Selatan, Kabupaten Minahasa, 95618
E-mail : glrideikapahang@unima.ac.id¹⁾, mikeangelina@unima.ac.id²⁾, meikehartati@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup saat ini. Aktivitas kerja dan kehidupan pribadi dipandang sebagai dua hal yang berbeda, namun memiliki tingkat prioritas yang tinggi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi akan menumbuhkan kepuasan dalam bekerja, komitmen yang tinggi pada pekerjaan, dan kebahagiaan dalam keluarga. Perusahaan yang telah menyadari akan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan sudah mulai menerapkan program khusus pada karyawan. Salah satu program yaitu pilihan untuk bekerja dari rumah. Pada masa Pandemi Covid-19 hampir semua perusahaan didorong untuk melakukan perubahan dalam berbagai hal, termasuk keharusan untuk melakukan pekerjaan dari rumah. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat keseimbangan hidup dan kerja selama bekerja dari rumah pada karyawan di Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian awal tentang keseimbangan hidup dan kerja di Sulawesi Utara. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan melibatkan 120 karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19 dan tinggal di wilayah Sulawesi Utara. Data diperoleh menggunakan survei *online* berdasarkan tiga aspek yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 39,3% responden setuju bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja saat bekerja dari rumah, 23,2% sangat setuju, dan 6,5% menyatakan sangat tidak setuju.

Kata Kunci: *Keseimbangan hidup dan kerja, Kerja dari rumah, Karyawan, Sulawesi Utara*

1. PENDAHULUAN

Terjaganya kinerja di perusahaan tidak lepas dari pengaruh keseimbangan antara kehidupan kerja karyawan (Lazăr dkk., 2010). Dewasa ini, usaha untuk meningkatkan dan mencapai keseimbangan kerja menjadi isu yang penting di kalangan pengusaha, pekerja, pemerintah, praktisi, serta akademisi (McPherson, 2006). Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kesejahteraan/*wellbeing*, karena keluarga dan pekerjaan adalah faktor penting dalam kehidupan setiap orang (Gautam & Sameeksha, 2018). Tuntutan antara persaingan kerja dan keluarga bisa menyebabkan munculnya konflik dan berdampak negatif pada karyawan dan secara tidak langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Walaupun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Hartono (2020) menunjukkan bahwa antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan dua hal yang berbeda. Baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi tidak dapat digabung, namun berada dalam skala prioritas utama yang harus dilakukan. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa faktor kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja (Suryani, 2020).

Beberapa tahun terakhir ini, perusahaan yang telah mengetahui akan pentingnya keseimbangan kehidupan

pribadi dan pekerjaan sudah mulai menerapkan program khusus bagi karyawannya. Dengan adanya program mempraktekkan keseimbangan hidup dan kerja, memungkinkan perusahaan untuk mengurangi konflik kerja, serta membuat karyawan lebih efektif di tempat kerja dan dalam peran lain (Ainapur dkk, 2016). Untuk menciptakan keseimbangan hidup dan kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan strategi seperti waktu kerja yang fleksibel, penyusunan pekerjaan yang fleksibel, cuti harian dan pilihan untuk bekerja dari rumah (Dockery & Bawa, 2018). Penerapan skema bekerja dari rumah pun menjadi salah satu strategi populer yang ditawarkan oleh perusahaan bagi karyawan tetap dan juga calon karyawan (LinkedIn Talent Solutions, 2019). Melalui aktivitas kerja dari rumah, diharapkan karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan tugas dalam rumah dengan lebih seimbang. Karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas kantor atau perusahaan sambil mengerjakan tugas dalam rumah sehari-hari.

Sejak wabah pandemi Covid-19 menyebar luas pada Maret 2020, bekerja dari rumah menjadi kebutuhan yang mendadak (D. Fisher & Wilder-Smith, 2020). Penyebaran wabah pandemik dalam kurun waktu singkat ini mendorong hampir semua perusahaan untuk berubah, dari segi tenaga kerja dan lingkungan kerja dengan kecepatan yang belum pernah terjadi sebelumnya

termasuk di Indonesia. Selain perusahaan, instansi pemerintahan, dan pusat-pusat pendidikan juga dituntut untuk merancang aktivitas kerja dari rumah. Seperti pada bidang pendidikan, para pengajar dan tenaga kependidikan didorong untuk melakukan proses pembelajaran dari rumah seperti *U-Learning* (Suryaningtyas, 2020) yang tidak biasa dilakukan dan masih dalam tahap penyesuaian. Baik pengajar, tenaga kependidikan, siswa/mahasiswa, juga orang tua dipacu untuk dapat menyesuaikan diri dengan model pembelajaran dalam jaringan (daring). Bagi yang sudah terbiasa memanfaatkan teknologi tentu tidak akan kesulitan untuk beradaptasi, namun akan berbeda bagi yang belum terbiasa. Perkembangan untuk bekerja dari rumah pada akhirnya menimbulkan kekhawatiran pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang mengalaminya (Bloom dkk., 2015). Beban kerja yang pada awalnya dipandang akan berkurang ketika bekerja dari rumah, justru menimbulkan permasalahan baru terkait peran ganda yang harus dikerjakan dengan baik, apalagi jika tidak memperoleh dukungan sosial (Nurhabiba, 2020) ataupun dukungan organisasional (Fitria, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, (2020) menunjukkan bahwa selama bekerja dari rumah, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis para karyawan. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan. Konflik peran ganda merujuk pada konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan, yaitu adanya ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan atau peran dalam keluarga. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan perannya akan mampu untuk bekerja dengan baik maksimal.

Di Indonesia, mewabahnya pandemi Covid-19 mendorong para peneliti dari berbagai disiplin ilmu untuk melakukan penelitian tentang dampak Covid-19 bagi kehidupan masyarakat, termasuk penelitian keseimbangan hidup dan kerja karyawan. Beberapa penelitian tentang bekerja dari rumah dan keseimbangan kehidupan kerja telah dilakukan di Bogor, Jakarta, Tangerang dan Ende (Dwidienawati dkk., 2020; Dua & Hyronimus, 2020;). Di Sulawesi Utara, penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja sudah pernah dilakukan, namun terbatas pada kehidupan karyawan salah satu hotel di Manado (Rondonuwu dkk., 2018; Wuarlima dkk., 2019). Kedua penelitian tersebut menitikberatkan pembahasan dari sudut pandang ekonomi dan organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada penelitian *Work-life Balance*/Keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, serta dapat menjadi penelitian survei awal bagi pengetahuan keseimbangan kehidupan kerja karyawan saat bekerja dari rumah di Sulawesi Utara. Secara khusus, keseimbangan kehidupan kerja dilihat berdasarkan faktor demografi antara lain: jenis kelamin, status pernikahan, pengalaman kerja, dan jam bekerja.

Selanjutnya, peneliti melihat keseimbangan hidup dan kerja berdasarkan tiga aspek yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance* oleh McDonald, dkk. (2005).

2. RUANG LINGKUP

Dalam penelitian ini permasalahan mencakup keseimbangan hidup dan kerja karyawan selama masa Pandemi Covid-19 di Sulawesi Utara. Melalui penelitian ini diharapkan akan memperoleh gambaran awal mengenai keseimbangan hidup dan kerja pada karyawan di Sulawesi Utara selama Pandemi Covid-19.

3. BAHAN DAN METODE

Bahan penelitian mencakup keseimbangan hidup dan kerja pada karyawan. Sekalipun definisi dan penjelasannya dapat bervariasi, keseimbangan hidup dan kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan antara jumlah waktu dan upaya yang dicurahkan seseorang untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, dan untuk menjaga keseluruhan rasa harmoni dalam hidup (Clarke dkk., 2004). Menurut Kalliath & Brough (2008), keseimbangan kehidupan kerja merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup saat ini. Selanjutnya, keseimbangan hidup dan kerja juga merupakan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, dimana karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, yang tentunya dapat meningkatkan kinerjanya (Delecta & P., 2011; Babin Dhas, 2015). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dapat dikatakan tercapai bila masing-masing bidang ini diseimbangkan secara bersama. Dapat disimpulkan, keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan mengelola individu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pekerjaan sehingga individu dapat menunjukkan partisipasi yang seimbang pada kedua aspek kehidupan tersebut.

Terciptanya keseimbangan hidup dan kerja berdampak tidak hanya pada karyawan saja, namun juga pada perusahaan. Beberapa studi menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan kerja yang lebih baik tidak hanya menumbuhkan kepuasan kerja (Nirmalasari, 2018; Putri, A.S., Pratiwi, M.A., Haryani, 2021) kinerja, dan komitmen pada organisasi tetapi juga kehidupan dan kepuasan keluarga. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga berhubungan dengan dengan stres seperti tekanan psikologis, kelelahan emosional, kecemasan, dan depresi (Arsy Wijaya, 2019; Deepika & Rani, 2014). Penelitian oleh Deery & Jago (2015) menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan lebih disukai dan juga keinginan untuk meninggalkan organisasi pada karyawan lebih rendah. Karyawan yang memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan juga berhubungan dengan keseimbangan kehidupan dan kerja (Ariawaty, 2019). Selain itu, karyawan menunjukkan kebanggaan

yang lebih besar pada organisasi mereka dan bersedia merekomendasikan tempat kerjanya (Kröll & Nüesch, 2019). Oleh karena itu, keseimbangan hidup dan kerja dalam suatu perusahaan menjadi tanggung jawab bersama antara perusahaan dan karyawan.

Salah satu variabel yang erat kaitannya dengan keseimbangan hidup dan kerja dapat dilihat pada faktor demografi. Studi oleh Thriveni & Rama (2012) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel demografi - umur, pengalaman, status perkawinan, pendapatan, jenis keluarga, jumlah tanggungan dan persepsi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selanjutnya, hubungan yang signifikan juga terlihat pada keseimbangan kehidupan kerja pada faktor demografi yang lain, berupa status pekerjaan karyawan (*part-time* atau *full-time*) (Higgins et al., 2000) atau wanita karir (Mayangsari & Amalia, 2018); jenis Kelamin (Sudha & Karthikeyan, 2014; Hughes & Bozionelos, 2007; Dua & Hyronimus, 2020), status pernikahan (Handayani & Afiati, 2015; Jailaxmi&Gautam, 2017), jenis pekerjaan (Hughes & Bozionelos, 2007; Yadav & Dabhade, 2014), serta usia (Wolor dkk., 2020).

Selanjutnya, menurut McDonald dkk (2005), keseimbangan hidup dan kerja terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut:

3.1 *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk pekerjaannya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

3.2 *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan merupakan tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan keterlibatan dapat tercapai jika individu terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, serta dalam kehidupan pribadinya.

3.3 *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan yang dimiliki individu dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan akan muncul jika individu memperhatikan apakah hal-hal yang telah dilakukannya selama ini sudah cukup baik untuk menampung kebutuhan pekerjaan dan keluarganya. Hal tersebut dapat terlihat dari kondisi di dalam keluarga, hubungan dengan teman dan kolega,

serta kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikannya.

Lain halnya dengan (G. G. Fisher dkk., 2009), yang berpendapat bahwa aspek-aspek keseimbangan hidup dan kerja terdiri dari dari:

1. Waktu. Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
2. Perilaku. Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
3. Ketegangan. Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
4. Energi. Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek dari McDonald dkk. (2005), yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei secara online yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2020-November 2020. Penentuan sampel/partisipan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan/pekerja di Provinsi Sulawesi Utara yang pernah mengalami bekerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19. Sebanyak 131 tanggapan yang masuk, namun terdapat 11 tanggapan yang tidak memenuhi kriteria. Sehingga jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 120 orang.

Instrumen penelitian yang diberikan berupa kuesioner tentang keseimbangan hidup dan kerja. Terdapat 16 aitem pernyataan dengan lima pilihan jawaban; sangat setuju (nilai 1), setuju (nilai 2), ragu-ragu (nilai 3), tidak setuju (nilai 4), dan sangat tidak setuju (nilai 5). Pernyataan ini disusun berdasarkan tiga aspek keseimbangan hidup dan kerja oleh (McDonald dkk., 2005), serta dilihat dari empat aspek demografi yaitu: jenis kelamin, status pernikahan, lamanya bekerja, dan jam bekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik persentase. Teknik ini digunakan untuk melihat seberapa banyak kecenderungan jawaban partisipan terkait keseimbangan hidup dan kerja.

4. PEMBAHASAN

Dari 120 partisipan data yang diperoleh, total partisipan sebanyak 22% laki-laki dan 77% perempuan, serta 1% responden yang memilih tidak menjawab. Adapun hasil rata-rata berdasarkan jenis kelamin perempuan pada aspek *time balance* 8,76; aspek *involvement balance* 12,4; aspek *satisfaction balance* 17,31; dan nilai rata-rata keseluruhan 38,47. Hasil nilai rata-rata pada jenis kelamin laki-laki yaitu pada aspek *time balance* 8,79; aspek *involvement balance* 12,39; aspek *satisfaction balance* 17,37 dan nilai rata-rata keseluruhan 38,62. Hasil data demografi kategori aspek jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 1.

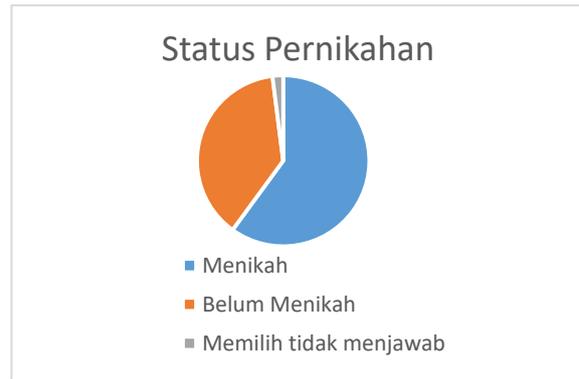
Berdasarkan analisis data persentase banyaknya responden yang menjawab keseimbangan hidup dan kerja dari kategori jenis kelamin perempuan diperoleh hasil persentase sebesar 22% sangat setuju; 41,8% setuju; 16% ragu-ragu; 13,4% tidak setuju; dan 6,7% sangat tidak setuju. Pada kategori jenis kelamin laki-laki diperoleh hasil persentase 24,3% sangat setuju; 32,2% setuju; 25,7% ragu-ragu; 12% tidak setuju; dan 5,8% sangat tidak setuju.



Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Status pernikahan. Berdasarkan data yang diperoleh dari 120 responden sebanyak 60% responden sudah menikah, 38% belum menikah dan 2% memilih tidak menjawab. Berdasarkan responden yang menikah diperoleh hasil nilai rata-rata dari aspek *time balance* 8,41; aspek *involvement balance* 12,01; aspek *satisfaction balance* 17,19; dan nilai rata-rata keseluruhan 38,45. Pada responden yang belum menikah diperoleh nilai rata-rata dari aspek *time balance* 8,65; aspek *involvement balance* 12,32; aspek *satisfaction balance* 17,41; dan nilai rata-rata keseluruhan 38,72. Hasil tersebut dapat dilihat dalam gambar 2.

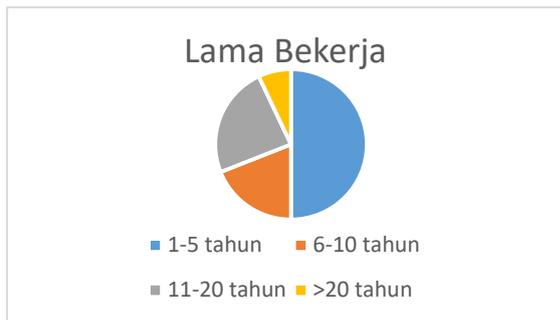
Berdasarkan analisis data persentase banyaknya responden yang menjawab keseimbangan hidup dan kerja dari kategori status pernikahan, bagi karyawan yang telah menikah diperoleh hasil persentase sebesar 25,2% sangat setuju; 41% setuju; 15,5% ragu-ragu; 11,5% tidak setuju; dan 6,9% sangat tidak setuju. Pada kategori status karyawan yang belum menikah diperoleh hasil persentase sebesar 18,9% sangat setuju; 38,5% setuju; 22,6% ragu-ragu; 14,1% tidak setuju; dan 6% sangat tidak setuju.



Gambar 2. Status Pernikahan

Lamanya bekerja, diperoleh data sebanyak 50% responden telah bekerja diantara 1-5 tahun; 19% telah bekerja 6-10 tahun; 24% bekerja selama 11-20 tahun; dan 7% telah bekerja lebih dari 20 tahun. Hasil data demografi lama bekerja dapat dilihat pada gambar 3. Berdasarkan nilai rata-rata pada kategori lamanya bekerja bagi karyawan yang telah bekerja 1-5 tahun pada aspek *time balance* 8,79; aspek *involvement balance* 12,39; aspek *satisfaction balance* 17,10; dan nilai rata-rata keseluruhan 38,28. Pada karyawan yang bekerja 6-10 tahun diperoleh hasil nilai rata-rata dari aspek *time balance* 8,81; aspek *involvement balance* 12,46; aspek *satisfaction balance* 17,44; dan nilai rata-rata keseluruhan 38,67. Pada karyawan yang bekerja 11-20 tahun diperoleh hasil nilai rata-rata dari aspek *time balance* 8,47; aspek *involvement balance* 11,93; aspek *satisfaction balance* 16,74; dan nilai rata-rata keseluruhan 37,14. Nilai rata-rata pada karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun, dari aspek *time balance* 8,47; aspek *involvement balance* 11,93; aspek *satisfaction balance* 16,74; dan nilai rata-rata keseluruhan 37,14.

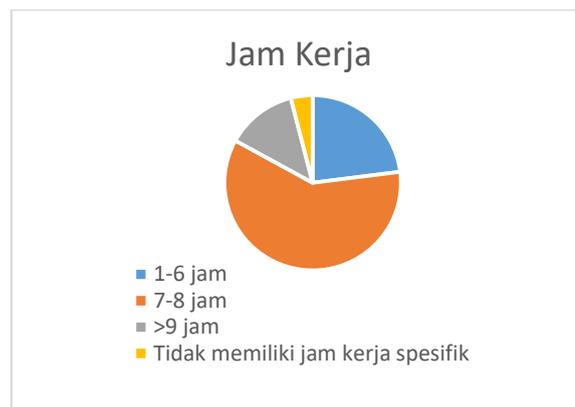
Berdasarkan analisis data persentase banyaknya responden yang menjawab keseimbangan hidup dan kerja dari kategori lamanya bekerja, bagi karyawan yang telah bekerja 1-5 tahun diperoleh hasil persentase sebesar 27,8% sangat setuju; 32,9% setuju; 20% ragu-ragu; 11,9% tidak setuju; dan 7,4% sangat tidak setuju. Bagi karyawan yang telah bekerja 6-10 tahun diperoleh hasil persentase sebesar 24,2% sangat setuju; 40,5% setuju; 17,4% ragu-ragu; 15,5% tidak setuju; dan 2,4% sangat tidak setuju. Karyawan yang telah bekerja 11-20 tahun diperoleh hasil persentase sebesar 13,1% sangat setuju; 47,4% setuju; 17,2% ragu-ragu; 15,1% tidak setuju; dan 7,1% sangat tidak setuju. Pada karyawan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun diperoleh hasil persentase sebesar 25% sangat setuju; 49,2% setuju; 8,6% ragu-ragu; 7% tidak setuju; dan 10,2% sangat tidak setuju dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Lama Bekerja

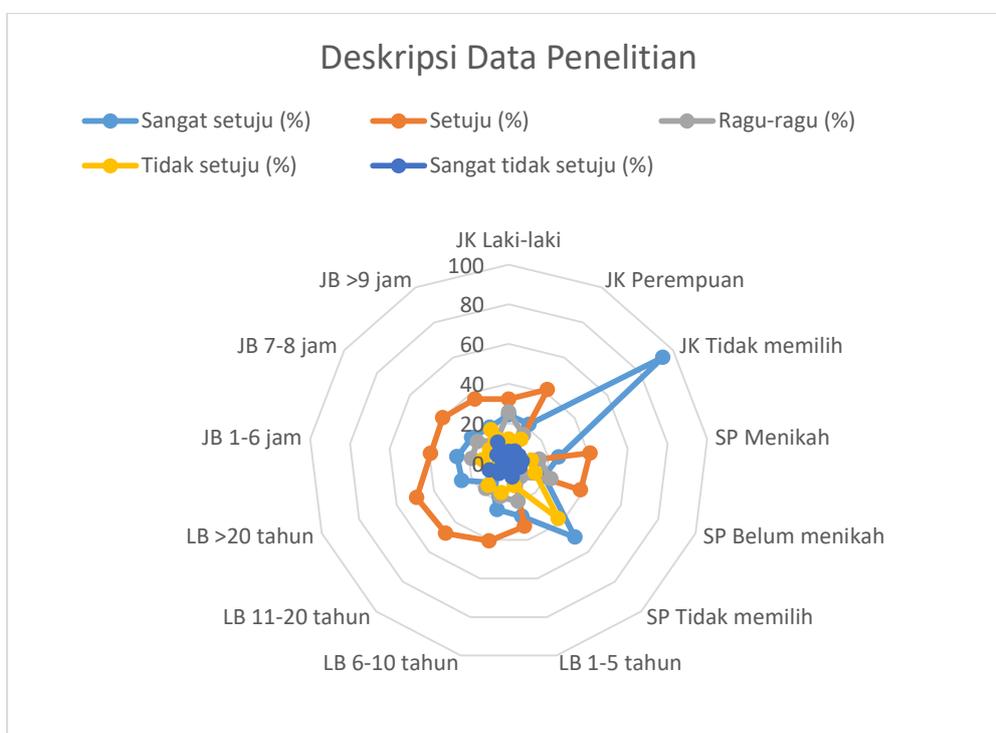
Hasil perolehan data dari 120 responden, pada kategori jam kerja seperti pada gambar 4, menunjukkan bahwa 23% karyawan memiliki jam kerja 1-6 jam; 60% memiliki jam kerja 7-8 jam; 13% memiliki jam kerja lebih dari 9 jam; serta 4% tidak memiliki jam kerja spesifik. Hasil analisis nilai rata-rata pada kategori jam kerja dilihat dari aspek *work life balance*, pada aspek *time balance* kategori 1-6 jam kerja diperoleh nilai rata-rata 8,47; aspek *involvement balance* 11,93; aspek *satisfaction balance* 16,74; dan nilai rata-rata keseluruhan 37,14. Pada kategori 7-8 jam kerja hasil nilai rata-rata dari aspek *time balance* yaitu 8,47; aspek *involvement balance* 11,93; aspek *satisfaction balance* 16,74; dan nilai rata-rata keseluruhan 37,14. Pada karyawan yang bekerja lebih dari 9 jam ke atas diperoleh hasil nilai rata-rata dari aspek *time balance* yaitu 8,47; aspek *involvement balance* 11,93; aspek *satisfaction* dengan total nilai rata-rata 37,14.

Berdasarkan analisis data persentase banyaknya responden yang menjawab keseimbangan hidup dan kerja dari kategori jam kerja, bagi karyawan yang memiliki jam kerja 1-6 jam diperoleh hasil persentase sebesar 26% sangat setuju; 39,3% setuju; 18,6% ragu-ragu; 13,1% tidak setuju; dan 3,1% sangat tidak setuju. Pada karyawan yang memiliki jam kerja 7-8 jam diperoleh hasil persentase sebesar 22,5% sangat setuju; 40,1% setuju; 19% ragu-ragu; 1,5% tidak setuju; serta 6,9% sangat tidak setuju dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Jam Kerja dalam Satu Hari

Secara keseluruhan rangkuman deskripsi data penelitian dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Deskripsi Data Penelitian

Keterangan:
 JK : Jenis Kelamin
 SP : Status Pernikahan
 LB : Lama Bekerja
 JB : Jam Kerja

Berdasarkan analisis data persentase *Work Life Balance*, dari kategori jenis kelamin, status pernikahan, lamanya bekerja dan jam kerja, diperoleh hasil bahwa saat mengalami bekerja dari rumah karyawan merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Sehingga kemampuan karyawan dalam membagi peran antara kehidupan keluarga atau pribadi dengan kehidupan kerja termasuk keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Pada kategori jenis kelamin, keseimbangan kehidupan kerja bagi perempuan dan laki-laki memiliki kesesuaian keseimbangan kerja yang baik. Dimana pada perempuan 41,8% menjawab memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sesuai dan pada laki-laki sebesar 32,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase keseimbangan kehidupan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin tidak begitu besar mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan tugas kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga. Perbedaan jenis kelamin saat bekerja dari rumah tidak mempengaruhi kemampuan individu memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Pentingnya individu dan membagi tugas dan peran dapat mengurangi konflik kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Bagi responden yang telah menikah diperoleh hasil 41% responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sesuai saat bekerja dari rumah dan hal tersebut tidak jauh berbeda dengan mereka yang belum menikah dengan nilai persentase 38,5% walaupun terdapat 22,6% ragu-ragu telah memiliki keseimbangan kehidupan kerja saat mengalami bekerja dari rumah. Hasil ini menunjukkan bahwa kehidupan bekerja bagi karyawan yang telah menikah lebih teratur dan mampu merasa puas dalam membagi pekerjaan dan keluarga. Cukup berbeda dengan karyawan yang belum menikah saat bekerja dari rumah, hasil menunjukkan bahwa kemampuan keseimbangan kehidupan kerja kurang baik bagi mereka karena kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja tidak teratur. Hal tersebut dapat dikarenakan kemampuan individu yang merasa tidak ada yang perlu diperhatikan dan dikerjakan selain pekerjaannya sehingga manajemen waktu pada mereka yang belum menikah kurang baik. Dukungan keluarga dapat membuat karyawan memiliki kemampuan *Time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* yang baik pada saat *work from home*.

Pada responden yang bekerja 1-5 tahun, diperoleh 32,9% kemampuan keseimbangan kehidupan kerja yang sesuai saat bekerja dari rumah dan terdapat 20% menjawab ragu-ragu. Pada karyawan yang bekerja 6-10 tahun diperoleh 40,5%, pada karyawan yang bekerja 11-20 tahun diperoleh 47,4% dan pada karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun diperoleh 49,2% memiliki keseimbangan kehidupan kerja saat bekerja dari rumah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun dan terikat serta memiliki komitmen kepada organisasi

perusahaan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja pada saat bekerja dari rumah dan tidak berbeda dengan mereka yang bekerja lebih dari 20 tahun. Lamanya karyawan bekerja pada perusahaan selama memiliki komitmen yang baik terhadap keluarga dan organisasi perusahaan maka dengan sendirinya individu akan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan waktu, psikologis dan kepuasan bekerja dari rumah. Lamanya bekerja tidak mempengaruhi individu untuk memperoleh kesejahteraan hidup (*wellbeing*) saat mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dari rumah.

Persentase banyaknya responden memiliki kemampuan keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan kategori jam kerja, diperoleh hasil bahwa karyawan yang memiliki jam kerja antara 1-6 jam sebesar 39,3%, karyawan dengan jam kerja 7-8 jam sebesar 40,1% dan karyawan yang bekerja di atas 9 jam sebesar 36,3% memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sesuai selama menjalani *work from home*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa durasi waktu dalam bekerja dari rumah bagi karyawan memiliki hasil seimbang dikarenakan kemampuan membagi waktu (*time balance*) dalam bekerja antara keluarga dan pekerjaan telah diatur sesuai dengan kondisi psikologis karyawan saat harus bekerja dari rumah.

Secara umum, *work life balance* pada karyawan diperoleh hasil persentase sebesar 23,2% sangat setuju, 39,3% setuju, 18,1% ragu-ragu, 13% tidak setuju, dan 6,5% sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 39,3% responden setuju telah memiliki keseimbangan kehidupan kerja saat bekerja dari rumah. Dimana, karyawan mampu untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga sehingga dalam menjalani kegiatan kerja mereka mampu memenuhi kebutuhan dalam organisasi dan kebutuhan psikologis. Peran yang baik dalam menjalankannya pekerjaan dari rumah dan menyeimbangkan pekerja saat bekerja dari rumah maka kehidupan karyawan telah memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Pada aspek *time balance* diperoleh hasil persentase sebesar 31,6% sangat setuju, 40,2% setuju, 12,2% ragu-ragu, 9,17% tidak setuju, dan 6,67% sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa 40,2% responden Setuju telah menjalani keseimbangan kehidupan kerja saat bekerja dari rumah. Dimana pada saat bekerja dari rumah karyawan mampu menjalankan peran sebagai dengan baik ketika harus bekerja dan berada dengan keluarga. Kemampuan dalam menyeimbangkan waktu bekerja dan bersama keluarga dibutuhkan karyawan dalam masa pandemik yang mana karyawan di minta untuk bekerja dari rumah. Dampak *work from home* pada aspek *time balance* menunjukkan bahwa individu yang mampu membagi waktu saat bekerja dan menjalani kehidupan keluarga memiliki kontrol terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Pada aspek *involvement balance* diperoleh hasil persentase sebesar 19,6% sangat setuju, 39,3% setuju, 20% ragu-ragu, 15,3% tidak setuju, dan 5,67% sangat tidak setuju. Berdasarkan data persentase 39,3% menjawab setuju telah menjalani *work from home* dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam bekerja dari rumah dengan menyeimbangkan keterlibatan diri terhadap komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga individu merasa puas memiliki *wellbeing* saat bekerja dari rumah.

Pada aspek *satisfaction balance* diperoleh hasil persentase sebesar 20,8% sangat setuju, 38,8% setuju, 20% ragu-ragu, 13,4% tidak setuju, dan 6,9% sangat tidak setuju. Bagi responden yang menjawab setuju sebesar 38,8%, menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja dapat dilaksanakan ketika individu memiliki kenyamanan menjalani perannya. Keseimbangan kepuasan pada setiap individu berbeda, sehingga kemampuan individu merasakan seimbang telah memiliki kehidupan kerja yang baik berbeda satu dengan yang lain. Kemampuan individu dalam menyeimbangkan kepuasan merujuk pada kepuasan dalam menjalani kegiatan (pekerjaannya) maupun kegiatan keluarga tergantung kehidupan apakah individu merasa puas dalam berkerja dari rumah (*work from home*) atau tidak. Keseimbangan kepuasan merupakan hal subektive pada masing-masing individu sehingga, kepuasan keseimbangan kehidupan kerja pun akan berbeda pada masing-masing individu saat bekerja dari rumah.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata pada kategori jenis kelamin, status pernikahan, lamanya bekerja dan jam kerja responden diperoleh hasil bahwa aspek dari *satisfaction balance* memiliki hasil persentase yang besar sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki *satisfaction balance* yang tinggi saat mengalami *work from home*. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Kalliath dan Brough (2008) bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan persepsi individu saat menjalankan pekerjaan.

Time balance, yang merupakan keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, lamanya bekerja serta jam kerja karyawan pada aspek *time balance* tidak begitu besar, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang pernah mengalami *work from home* menunjukkan ketersediaan waktu bersama keluarga saat bekerja dari rumah telah menjadi hal biasa dilakukan karyawan sebelum pandemi Covid-19 terjadi yang mengakibatkan karyawan harus bekerja dari rumah. Hal tersebut membuat karyawan mampu melakukan pekerjaan sehingga keseimbangan kehidupan kerja dari rumah terasa biasa saja.

Pada aspek *involvement balance*, yang merupakan keseimbangan keterlibatan yang merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen

dalam pekerjaannya maupun keluarga bagi karyawan berdasarkan hasil penelitian dengan kategori gender, status pernikahan, lamanya bekerja dan jam kerja, diketahui bahwa kehidupan kerja karyawan saat bekerja dari rumah secara psikologis terlihat berbeda pada kategori status pernikahan. Bagi karyawan yang telah menikah, keseimbangan kehidupan kerja tergantung dari persepsi karyawan itu sendiri saat mengerjakan pekerjaannya dari rumah berbeda halnya dengan karyawan yang belum menikah. Karena pada karyawan yang telah menikah menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan dari rumah merupakan hal lumrah dilakukan sehingga memiliki keseimbangan hidup dan bekerja harus seimbang bagi setiap individu. Kemampuan individu dalam mengelola tekanan dan manajemen emosi pada saat bekerja dari rumah dapat menyeimbangkan kehidupan kerja.

Pada aspek *satisfaction balance*, dimana keseimbangan kepuasan yang merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi dimana responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang *satisfaction* saat bekerja dari rumah. Berdasarkan kategori gender, status pernikahan, lamanya bekerja serta jam kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan merupakan keseimbangan kerja yang menghasilkan kepuasan saat berada di rumah dan melakukan pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga memberikan kesempatan pada karyawan untuk membagi waktu sehingga pekerjaan dapat menjadi fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja dapat berjalan dengan seimbang.

5. KESIMPULAN

Work life balance saat mengalami *work from home* pada karyawan dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman dan karir baiknya berjalan seimbang, terkadang keseimbangan tersebut sulit dilakukan karyawan saat bekerja. Tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat mengganggu pekerjaan. Individu yang mampu membagi peran saat bekerja dan kehidupan pribadi akan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik sehingga dapat mencapai kepuasan kehidupan kerja.

Kepuasan keseimbangan kehidupan kerja bagi tiap individu berbeda satu dengan lainnya. Individu yang memiliki *work life balance* yang tinggi dengan sendirinya akan memiliki *well-being* yang baik dalam kehidupannya. Kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga saat bekerja dari rumah tergantung dari kemampuan individu itu sendiri dalam menentukan keseimbangan kehidupan kerja *time balance*, *involvement balance* atau *satisfaction balance*.

6. SARAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplorasi tentang *work life balance* di Sulawesi Utara dengan melakukan identifikasi pada karyawan yang mengalami kerja dari rumah selama pandemi Covid-19. Penelitian lanjut diperlukan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan *work life balance*, seperti melihat keterkaitan dengan *job performance* dan lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat menambah kategori demografi, memperbanyak jumlah sampel dan memperluas cakupan wilayah penelitian, serta uji statistik lanjutan untuk melihat pengaruh setiap kategori dengan variabel *work life balance*. Hal ini akan memungkinkan untuk pembuatan patokan dalam penelitian *work life balance* secara khusus di Sulawesi Utara dan secara umum di Indonesia.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Ainapur, P., Vidyavathi, B., Kulkarni, K., Professor, A., & Veerendra, D. (2016). Work Life Balance Policies, Practices and Its Impact on Organizational Performance. In *International Journal of Latest Technology in Engineering: Vol. V*. www.ijltemas.in
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Arsy Wijaya, F. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PEKERJAAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Babin Dhas, D. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140. <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Deepika, M., & Rani, M. M. (2014). *Work life balance*.
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Delecta, & P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 03(04), 186–189.
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157(4), 609–630.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh work from home terhadap work-life balance pekerja perempuan di kota ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30266/29249>
- Dwidienawati, D., Tjahjana, D., Pradipto, Y. D., & Gandasari, D. (2020). Is your work from home job satisfying? Lesson learned from work from home during COVID-19 outbreak in Indonesia. *Journal of Social Sciences*, 48(3), 743–752.
- Fisher, D., & Wilder-Smith, A. (2020). The global community needs to swiftly ramp up the response to contain COVID-19. *Lancet (London, England)*, 395(10230), 1109.
- 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*, 14(4), 441.
- Fitria, Y. (2019). Identifikasi Peran Perceived Organizational Support Terhadap Keseimbangan Hidup –Kerja. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 58–67. <https://doi.org/10.33369/insight.12.1.58-67>
- Gautam, I., & Sameeksha, J. (2018). A Study of Work-Life Balance: Challenges and Solutions. *Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35.
- Handayani, A., & Afiati, T. (2015). *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja*. 2003, 978–979.
- Hapsari, I. (2020). Konflik Peran Ganda dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja yang Menjalani Work From Home Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 37–45.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 39(1), 17–32.
- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*.
- Jailaxmi&Gautam, A. (2017). Work Life Balance of Bank Employees as Related to Age, Gender and Marital Status. *International Journal of Management, and Business Studies*, 7(1), 44–46.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kröll, C., & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible

- work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(9), 1505–1525.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- LinkedIn Talent Solutions. (2019). *Global Talent Trends employee relationship is evolving*. https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/global_talent_trends_2019_emea.pdf
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*.
- McPherson, M. (2006). The role of managers in work-life balance implementation. *Labour, Employment and Work in New Zealand*.
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 1–15.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Putri, A.S., Pratiwi, M.A., Haryani, D. . (2021). *Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja di For Profit Organization (FPO) Kota Tanjungpinang*. 2, 623–634.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sudha, J., & Karthikeyan, P. (2014). Work life balance of women employee: A literature review. *International Journal of Management Research and Reviews*, 4(8), 797.
- Suryani, A. I. (2020). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN HIDUP: STUDI META-ANALISIS. *BAGIAN PUBLIKASI UNIVERSITAS GUNADARMA*, 13(1), 92.
- Suryaningtyas, D. (2020). Bekerja dari rumah: implementasinya pada U-Learning selama pandemi virus Covid-19. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(2), 73–81. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i2.4837>
- Thriveni, K. K., & Rama, D. V. (2012). Impact of demographic variables on work-life balance of women employees (with special reference to bangalore city). *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(6), 226–229.
- Wibowo, M. E. S., & Hartono, E. S. (2020). Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 363–377. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v3i3.144>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wuarlima, F., Kojo, C., Sendow, G. M., Keseimbangan, P., Kerja, K., Dan, K. K., Karir, P., Kepuasan, T., Karyawan, K., Gran, P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5368–5377.
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector-A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181–201.