

# Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan *Work From Home* (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur

Panji Galih Anugrah<sup>1\*</sup>, dan Aji Bagus Priyambodo<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>) Psikologi, Universitas Negeri Malang, Malang

\* Penulis Koresponden: Panji Galih. Email: [panji.galih.1708116@students.um.ac.id](mailto:panji.galih.1708116@students.um.ac.id)

## Abstrak

Pandemi Covid-19 yang menyerang dunia khususnya Indonesia memberikan dampak bagi masyarakat khususnya para karyawan. Penerapan *Work From Home* (WFH) sebagai salah satu upaya untuk menurunkan angka penularan Covid-19 menimbulkan banyak pengaruh bagi karyawan seperti konflik stres, frustrasi dan salah satunya adalah tidak seimbangannya pekerjaan serta kehidupan pribadi. Oleh karena itu peneliti berniat untuk mengetahui peranan *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang menerapkan WFH di masa Pandemi Covid-19. Metode dalam penelitian ini adalah studi literatur yang didasarkan pada studi pendahuluan dengan menerapkan kriteria yang sesuai dengan variable penelitian. Pada penelitian ini yang dilakukan didapatkan hasil bahwa *work life balance* dengan penerapan waktu yang fleksibel, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kontrol diri pada karyawan diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menerapkan WFH. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya berfokus pada masalah karyawan yang menerapkan WFH. Oleh karena itu untuk penelitian lebih lanjut dapat membandingkan antara karyawan yang menerapkan WFH dan *Work from Office* WFO untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara karyawan WFH dan WFO dalam mencapai *work-life balance*.

**Kata Kunci:** *work-life balance*; *work from home*; Kinerja Karyawan;

## 1. Pendahuluan

*Corona Virus Disease* 19 (Covid-19) adalah pandemi yang menyerang secara global. Covid-19 merupakan virus turunan dari *Orthocoronavirine*, yang mana virus ini dapat menjangkit burung, mamalia hingga manusia (Yunus dan Rezki, 2020). Covid-19 pertama ditemukan di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019. Di Indonesia Covid-19 diberitakan 2 kasus pertama terjadi pada tanggal 2 Maret 2020, dan berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) sampai Maret 2021 sudah terdapat 1,35 juta kasus. Cepatnya penyebaran Covid-19 membuat penanganan semakin sulit dan mengharuskan pemerintah untuk melakukan tindakan sebagai upaya menekan angka penularan Covid-19, salah satunya melalui Instruksi Menteri dalam Negeri (INMENDAGRI) 1 Tahun 2021 mengenai kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

PPKM yang diterapkan berdampak pada dilakukannya pembatasan aktivitas di luar rumah sehingga mewajibkan seluruh pelaku usaha memperkerjakan karyawannya secara *Work From Home* (WFH) (Wahyu & Sa'id, 2020). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta menyatakah terdapat 3.964 perusahaan menerapkan WFH (Defianti, 2020). Sejalan dengan data dari Surabaya.go.id (2020) yang menyatakan bahwa terdapat 75 persen perusahaan di Surabaya yang menerapkan WFH sampai akhir 2021. Oleh karena itu banyak karyawan dimasa pandemi dipekerjakan secara online atau WFH oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Karyawan yang menerapkan WFH diharapkan untuk dapat tetap menjaga kinerja mereka selama pandemi Covid-19 (Kemenkes, 2020). Kebijakan tersebut tentunya berdampak pada karyawan karena

situasi WFH memiliki perbedaan dengan *Work from Office* (WFO), dimana WFH menuntut para karyawan untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan budaya atau lingkungan baru dalam bekerja. (Singh & Kumar, 2020) menyatakan bahwa bahwa pekerjaan di kantor dan kehidupan di rumah merupakan hal yang berbeda dan terpisah, yang mana bekerja memerlukan waktu dan suasana khusus oleh karena itu karyawan perlu melakukan penyesuaian dengan suasana WFH. Penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan tentunya membawa dampak signifikan yang dapat berupa dampak negatif maupun positif.

Dampak positif yang dapat dirasakan karyawan didasarkan survei Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta yang menyatakan bahwa 45,5 persen merasa lebih produktif Ketika bekerja dikarenakan waktu yang fleksibel. Selain itu, hasil survei Federasi Serikat Pekerja BUMN didapatkan hasil bahwa 66 Persen karyawan BUMN yang menerapkan WFH sebanyak 84,3 Persen menyatakan bahwa karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas mereka (Trianto, 2020). Sedangkan survei yang dilakukan oleh CNN Jakarta (2020) dimana terdapat 73 persen karyawan lebih memilih menerapkan WFH pasca pandemi Covid-19. Hal ini berbanding terbalik dengan data dari Fikri (2020) yang menyatakan terdapat 75 persen pekerja merasa kesusahan membagi waktu dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang secara bersamaan juga tugas sebagai ibu rumah tangga dan kepala keluarga yang lebih di prioritaskan. Beberapa dampak yang dapat dirasakan ketika melakukan karantina atau WFH adalah kekhawatiran berlebih, frustrasi, kebosanan dan stigma negatif yang muncul. Dampak negatif yang dirasakan oleh karyawan tentunya akan dapat mengganggu Produktivitas kinerja karyawan sehingga tidak dapat maksimal (Brooks, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau *output* yang diperoleh individu selama mereka bekerja (Mangkunegara, 2010). Selain itu kinerja diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Robbins dkk, 2015). Pada dasarnya kinerja merupakan hasil atau produk yang dihasilkan karyawan selama mereka bekerja. Menurut (Bataneh, 2019) kinerja karyawan dapat berdampak multi sektor terutama kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian pada kepuasan pekerjaan dan kebutuhan psikis yaitu *work life balance* dan kebutuhan pokok lainnya seperti gaji dan sarana pekerjaan (Saina dkk., 2016). Sejalan dengan penelitian Crosbie & Moore (2004) yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat memberikan kepuasan dan Kesehatan psikis yang lebih baik bagi pekerja atau karyawan.

*Work life balance* mengarah pada individu yang memiliki waktu lebih dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi. misalkan memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hibingan yang baik dengan teman kerja, serta membantu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal (Vyas & Shrivastava, 2017). Selain itu *Work life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi (Lumonon, 2019). *Work life balance* pada dasarnya merupakan cara untuk karyawan dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Larasati dkk., 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aslam (2015) dari 150 responden menunjukkan bahwa adanya perubahan kinerja ke arah yang lebih baik sebanyak 95,8 persen disebabkan oleh *work life balance*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Soomro (2018) dari 280 responden menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja. Akan tetapi berkebalikan dengan penelitian (Rafsanjani dkk., 2019) dimana didapatkan hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh kepada kinerja atau *performance*.

Berdasarkan uraian diatas, Penelitian ini bertujuan untuk melakukan telaah secara ilmiah peran *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang menerapkan *work from home* (WFH) di masa pandemi COVID-19.

## 2. Kajian Literatur

### 2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007) Kinerja didefinisikan sebagai proses yang berlangsung selama bekerja lebih lanjut pada kinerja karyawan yang didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu kinerja (Performance) merupakan kadar pencapaian tugas yang dilakukan oleh karyawan, Ditinjau dari sudut pandang Robbins (2015) kinerja di jabarkan sebagai upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Simamora (2006) yang menyatakan bahwa kinerja seringkali didefinisikan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan usaha yang telah dikeluarkan.

Kinerja karyawan merupakan input dan output yang secara kuantitatif diukur tidak hanya memusatkan pada hasil yang dicapai akan tetapi juga pada proses pencapaiannya (Amstrong, 2006). Selain itu Mangkunegara (2004) mendefinsikan kinerja sebagai hasil kerja individu baik kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Surtisno (2005) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan batas kesuksesan karyawan atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kinerja juga disebut sebagai hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok sesuai dengan tugas masing-masing. Kinerja pada umumnya tidak hanya berpusat pada hasil kerja, akan tetapi mencakup proses yang terjadi selama pekerjaan diselesaikan (Sedarmayanti, 2009). Adapun kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) didefinisikan sebagai hasil dan tingkat keberhasilan individu secara utuh dalam sebuah periode tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

#### 2.1.2 Aspek Kinerja Karyawan

Morris dan Steers (1980) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yakni: 1) Kemampuan, dikarenakan dapat mempengaruhi komitmen organisasi melalui dua dimensi yakni potensi dan knowledge. Potensi dinilai sebagai kualifikasi pendidikan yang memadai bagi pekerja pada posisi jabatan tertentu. Selanjutnya *knowledge* meliputi keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki pekerja atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. 2) Motivasi, yang merupakan dorongan dalam diri atau diluar diri pekerja yang membangkitkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang ada pada diri pekerja akan dapat membangkitkan suatu perilaku dengan maksud menyelesaikan tugas atau pekerjaan merkeka. 3) Kepribadian, karena dalam menghadapi kinerja pada setiap individu berbeda-beda hal ini dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian diantaranya harga diri, konsep diri, dan kecerdasan emosi

#### 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa salah satu faktor terpenting dalam mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi. Selain tu kinerja dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh banyak aspek yang dapat menentukan kinerja para karyawan atau pekerja. Robbins (2015), menyatakan bahwa terdapat enam aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Ketepatan waktu, Karyawan atau pekerja yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik akan memiliki kesempatan lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Kesesuaian waktu

penyelesaian pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab dari jabatannya. 2) Kualitas kerja, yang merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan melakukan sebuah pekerjaan. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja merupakan tolak ukur apakah mereka cakap dan cekatan dalam pekerjaan yang ditangani. 3) Kuantitas, yang merupakan jumlah kuantitatif dari *output* yang dihasilkan berupa produk atau jasa. Kuantitas yang dihasilkan pekerja juga dapat dijadikan tolak ukur yang mana ketika pekerja memiliki output tinggi akan membantu meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan. 4) Efektifitas, dimana efektifitas kerja berkaitan dengan output dan *input* yang ada pada pekerja. Yang dimaksud adalah seberapa besar penggunaan sumber dalam menaikan kualitas hasil dari setiap unit sumber daya tersebut. 5) Komitmen kerja, dimana komitmen kerja merupakan ikatan pekerja dengan organisasi atau suatu bentuk tanggung jawab pekerja kepada organisasi atau perusahaan. Pekerja yang memiliki komitmen kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab penuh. 6) Kemandirian, yang merupakan tingkat kemampuan pekerja atau karyawan dalam menjalankan fungsi kerja pada tanggung jawab masing-masing. Pekerja dan atau karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi di indikasi memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaanya.

## **2.2 Work Life balance**

### **2.2.1 Definisi Work Life balance**

*Work life balance* pada dasarnya memiliki fungsi penting bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang berimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Vyas & Shrivastava (2017) Mendefinisikan *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang individu, Misalkan memiliki waktu lebih untuk bersantai, memiliki hibangan yang baik dengan teman kerja, serta membantu dapat bekerja dengan maksimal. *Work life balance* berfokus pada suatu keadaan berimbang pada dua tuntutan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi individu (Lockwood, 2003). Menurut Ramadhani (2012) sejauh ini upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work life balance* adalah pemberian hadiah, Fasilitas di lokasi pekerjaan, jaminan Kesehatan untuk keluarga serta kebijakan peraturan cuti yang mudah.

### **2.2.2 Aspek Work Life balance**

*Work life balance* menurut Fisher dkk (2019) dilandaskan pada 4 aspek utama yakni: 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), Aspek ini mendasarkan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau kehidupan pribadi. Misalkan Ketika individu bekerja harus mengorbankan waktu Bersama keluarga mereka. 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), Aspek ini dilandaskan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaan individu atau berkebalikan dengan *work Interference with personal life*. Misalkan individua tau karyawan memiliki permasalahan rumah tangga yang mengganggu aktivitas dan produktivitas kinerja mereka. 3) *Personal Life Encancement of Work* (PLEW), Aspek ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan individu dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam dunia pekerjaan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kehidupan di luar pekerjaan yang sehat sehingga mampu membantu meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. 4) *Work Encancement of Personal Life* (WEPL), Aspek ini menekankan pada sejauh mana dunia kerja individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan diluar pekerjaan atau kehidupan pribadi individu. Hal ini bisa terjadi misalkan individu dapat memanfaatkan keahlian mereka dalam dunia pekerjaan dalam kehidupan sehari hari diluar pekerjaan mereka.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Work Life balance

Selain itu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* Karyawan Menurut McDonald dan Bradley (2005) yakni: 1) Waktu, Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi 2) Rencana Kegiatan, Hal ini dapat mempengaruhi *work life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi. 3) Kelelahan, faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

## 3. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi kepustakaan atau studi literatur. Denney dan Tewksbury (2013) mendefinisikan studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penulisan. Oleh karena itu, dalam melakukan studi literatur perlu ditetapkan secara eksplisit kriteria pencarian literatur dan kriteria inklusi. Salah satu cara terbaik untuk melakukan studi literatur adalah dengan mendeskripsikan secara singkat hasil utama berdasarkan tingkat kekuatan bukti, ruang lingkup penelitian, dan relevansi dengan topik penelitian (Creswell, J 2011).

Penerapan Studi literatur dibagi menjadi beberapa tahapan yakni 1) Dimulai dengan menentukan topik dan konsentrasi yang akan menjadi fokus penelitian sehingga dapat merumuskan judul penelitian. Selain itu penulis diharuskan mendeskripsikan urgensi dan kebaruan topik penelitian yang ingin diteliti. Selanjutnya penulis dapat menentukan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai. 2) melakukan proses pencarian literatur dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian. literatur dapat dicari melalui berbagai sumber yang tersedia secara elektronik dan cetak. Setelah literatur terkumpul, kemudian dilakukan proses pemilihan literatur untuk mempermudah proses analisis. 3) Penulisan, yang dimulai dengan menggabungkan poin-poin informasi dari berbagai literatur menjadi satu kesatuan yang utuh. Poin-poin informasi tersebut kemudian dideskripsikan secara lebih mendalam untuk penelitian selanjutnya sekaligus menjawab kebutuhan praktis. Setelah itu, langkah selanjutnya adalah menemukan poin-poin baru berbasis bukti yang dapat menjadi temuan analisis.

Pengumpulan literatur dalam penelitian ini dilakukan sejak Februari. Pencarian dilakukan menggunakan Google Scholar dengan menggunakan Kata kunci yakni *work life balance*, kinerja karyawan, kinerja karyawan selama *work from home*, dan studi literatur. Adapun artikel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 14 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1: Artikel Ilmiah.**

No.	Peneliti, Tahun, Jurnal	Judul	Variabel
1.	Muliawati, T dan Frianto, A (2020), <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>	Peran <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur	<i>Work Life Balance</i> ; Kepuasan Kerja: Kinerja
2.	Sania, (2016), <i>Jurnal Administrasi Unsarat</i>	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	<i>Work Life Balance</i> ; Kompensasi Kinerja
3.	Genapathi, (2016), <i>Jurnal Ecodomia</i>	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Work Life Balance</i> ; Kepuasan Kerja Karyawan
4.	Rene dan Wahyuni, (2018), <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i>	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta	<i>Work Life Balance</i> ; Kinerja Individu; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Motivasi kerja
5.	Bataineh, (2019), <i>Research Gate International Business Research (Q3)</i>	<i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i>	<i>Work Life Balance</i> ; Happiness; Employ Performance
6.	Dousin, (2019), <i>Research Gate International Journal of Human Resource Studies</i>	<i>Work Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia</i>	<i>Work Life Balance</i> ; Job Performance; Job Satisfaction
7.	Rafsanjani, (2019), <i>Hasanuddin Journal of Business Strategy</i>	<i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja Karyawan dengan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	<i>Work Life Balance</i> ; Kinerja Karyawan; Stres kerja; Kepuasan Kerja
8.	Wambui, (2017), <i>Journal of Research &amp; Innovation</i>	<i>Effects of Work Life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning.</i>	<i>Work Life Balance</i> ; Employ Performance
9.	Soomro, (2018), <i>Asian Journal of Business Studies (Q2)</i>	<i>Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with The Employee Performance- Moderating Role of Job Satisfaction</i>	<i>Work Life Balance</i> ; Work Family Conflict; Family Work Conflict; Employ Performance; Job Satisfaction
10.	Johari, (2018), <i>Journal of Educational Management (Q2)</i>	<i>Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance Among Teachers</i>	<i>Autonomy</i> ; <i>Workload</i> ; <i>Work Life Balance</i> ; <i>Job Performance</i>
11.	Isse, (2018), <i>Journal of Business and Management</i>	<i>The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i> ; <i>Work Life Balance</i> ; <i>Organizational Commitment</i>
12.	Rene & Wahyuni, (2018), <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i>	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta	<i>Work-Life Balance</i> ; Kinerja Individu; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja
13.	Kinman, (2008), <i>Journal of Human Behavior in the Social Environment</i>	<i>A life beyond work? job demands, work-life balance and wellbeing in UK academics</i>	<i>Job demands</i> ; <i>Work Life Balance</i> ; <i>wellbeing</i>
14.	Mendis dan Weerakkody, (2018), <i>Kelaniya Journal of Human Resource Management</i>	<i>The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model</i>	<i>Work Life Balance</i> ; <i>Employee Performance</i>

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Peran *Work life balance* terhadap kinerja karyawan Yang Menerapkan *Work from Home* (WFH) di Masa Pandemi COVID-19

Karyawan yang menerapkan WFH menurut Salbiah (2021) memiliki karakteristik dimana dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki peran fleksibel selain berperan sebagai karyawan mereka juga harus berperan sebagai orang tua, anak, dan memiliki peran lain di luar pekerjaan mereka. Kinman (2008) menjelaskan bahwa banyak karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan atau memberikan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan rentan mengalami konflik kehidupan. Oleh karena itu perusahaan memiliki peranan dalam membuat kebijakan *work life balance* bagi karyawan. Dimana kebijakan ini dapat berdampak pada peningkatan performa atau kinerja karyawan (Vyas & Shrivastava).

Penelitian yang dilakukan Ganapathi (2016) memberikan gambaran bahwa penting dalam menerapkan *work life balance* seperti waktu kerja yang fleksibel perlu diberlakukan dengan maksud agar karyawan dapat menjalankan aktivitas lain seperti hobi dan keperluan pribadi di luar pekerjaan mereka. Diharapkan dengan adanya penerapan *work life balance* dapat meningkatkan performa dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Bataineh (2019) yang mana dari 289 sampel menyatakan bahwa keberimbangan antara hubungan rekan kerja, dengan adanya waktu kerja fleksibel memberikan dampak yang signifikan terhadap kenaikan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Dousin dkk., (2019) pada dokter dan perawat di Malaysia yang diharuskan bekerja sesuai jadwal yang berubah-ubah. Hal tersebut dianggap dapat menimbulkan konflik kerja yang lebih tinggi, sehingga dengan adanya pengaturan jadwal kerja yang fleksibel akan mampu membantu untuk meningkatkan performa kinerja. Selain waktu yang fleksibel kepuasan kerja dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian Rene dan Wahyuni (2018) *work life balance* secara signifikan berpengaruh pada terpenuhinya kepuasan kerja. Yang mana Ketika kepuasan kerja individu terpenuhi akan berpengaruh terhadap meningkatnya performa kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang fleksibel merupakan cara untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi hal ini sejalan dengan pendapat Eviana (2020) yang menyatakan salah satu strategi untuk mencapai *work life balance* adalah memiliki jam kerja yang fleksibel

Soomro dkk., (2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mengakibatkan produktivitas yang tidak maksimal serta dapat berakibat buruk bagi perusahaan tempat karyawan bekerja. Hal ini dikarenakan *work life balance* menentukan jumlah waktu yang tersedia bagi karyawan untuk memenuhi peran dalam kehidupan sebagai keluarga atau sebagai karyawan. Sehingga Ketika individu tidak memiliki keseimbangan antara kedua peran tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja mereka.

Hasil penelitian Sania dkk., (2016) pada karyawan PT PLN (Persero) didapatkan hasil bahwa peningkatan produktivitas dalam menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaan dikarenakan adanya keseimbangan antara keduanya (*work life balance*). Selain itu, peran *work life balance* berdampak ke arah yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini ditunjukkan bahwa pencapaian keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan tercapai jika karyawan tidak memiliki keluhan dan stres akibat pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johari dkk., (2018) dimana didapatkan hasil bahwa *work life balance* berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dikarenakan individu memiliki kemampuan mengendalikan masalah pribadi, mampu mengontrol stres dan memenuhi peran dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan. Didukung dengan penelitian Mendis dan Weerakkody

(2018) bahwa *work life balance* dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menurunkan tingkat stress dan meningkatkan kebahagiaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Rafsanjani (2019) yang dilakukan pada PT. (BRI) Bank Rakyat Indonesia (Persero). Pada penelitian tersebut *work life balance* tidak signifikan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Dengan demikian, Perusahaan yang menerapkan *work life balance* akan mendapatkan keuntungan seperti meningkatnya produktivitas karyawan, dan dapat menanggulangi konflik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain keuntungan pada karyawan perusahaan juga dapat menerima pengaruh positif dari peningkatan kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan dan Saran

Karyawan yang menerapkan WFH memiliki kerentanan terhadap konflik keluarga, stres dan frustrasi. Jika ditinjau dari karakteristik karyawan yang sedang menerapkan WFH selama pandemi Covid-19 pihak perusahaan atau organisasi perlu memahami bahwa karyawan memerlukan adanya *reward* dan jam kerja yang fleksibel. Karyawan WFH yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja. Dibuktikan dengan berbagai penelitian bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) memiliki produktivitas kinerja yang lebih baik. *work life balance* dapat diterapkan dengan adanya fleksibilitas waktu dan control diri pada individu. Oleh karena itu diprediksi *work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menerapkan WFH.

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti mengajukan saran. Dikarenakan keterbatasan pada data penelitian terdahulu maka sangat disarankan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai peran *work life balance* pada karyawan yang menerapkan WFH menggunakan data primer sehingga didapatkan data akurat sesuai dengan karakteristik subjek. Penelitian ini memiliki keterbatasan dikarenakan data studi pendahulu belum ada yang secara spesifik dan komperhensif membuktikan efektivitas *work life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menerapkan WFH. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan karyawan yang menerapkan WFH dan WFO untuk mengetahui hubungan atau perbedaan yang signifikan dalam mencapai *work-life balance*.

## Rujukan

- Armstrong, E. P., & Hillman, T. N. (2006). Job satisfaction among staff, clinical, and integrated hospital pharmacists. *Journal of pharmacy practice*, 19(5), 306-312.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The Psychological Impact of Quarantine and How to Reduce it: Rapid Review of The Evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitatif Inquiry and Research Design*. Sage Publications, Inc: California.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>.
- Defianti. (2020). *Hingga 6 Mei 2020, 3.964 Perusahaan Lakukan Aturan Kerja dari Rumah*. Liputan 6.Com. <https://www.liputan6.com/news/read/4246930/hingga-6-mei-2020-3964-perusahaan-lakukan-aturan-kerja-dari-rumah>. diakses 4 Maret 2021.
- Denney, A. S., & Tewksbury, R. (2013). How to write a literature review. *Journal of criminal justice*

*education*, 24(2), 218-234.

- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). WoRK-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.529/ijhrs.v9i4.15697>.
- Eviana Budi, U. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fikri. (2020). *Parental Burnout, Ketika Lelah dan Stres Melanda Ibu di Tengah Pandemi*. <https://www.suara.com/lifestyle/2020/11/16/095642/parental-burnout-ketika-lelah-dan-stres-melanda-ibu-di-tengah-pandemi?page=all>. diakses tanggal 2 Maret 2021.
- Fisher dkk (2019). *Organisasi :Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., dkk. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304, 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Lumonon, R. R. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>.
- Mangkunegara (2004). *Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung*.
- Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung*.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. 2005. *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Rafsanjani, F., Nurani, A., dkk. (2019). Pengaruh Work-Life Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening The Effect of Work-Life Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 21(1), 203–213.
- Ramadhani, M., & Hendrasti, L. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan–Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>.
- Sabilah, A., Abadi Sanosra, dkk. (2019) Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. (Study Kasus Pada Karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember).
- Sedarmayanti.2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)

- Singh, M. K., Kumar, V., & Ahmad, T. (2020). Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research Among Information Technology (IT) Professionals in Bengaluru, Karnataka (India). *SSRN Electronic Journal*, 12(5), 3176–3184.
- Morris, J. H., & Steers, R. M. (1980). Structural influences on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17(1), 50-57.
- Surabaya.go.id, (2020) WFH akan diterapkan hingga akhir 2021. URL: <http://www.Surabaya.go.id/berita-terkini>. Diakses tanggal 20 Februari 2021.
- Soomro, A. A., Breitenecker, dkk. (2018). Relation of work-life balance, work\_family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Sutrisno, Edy. 2005. "Pengaruh kualitas Kekaryaan dan Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pariwisata Propinsi Jawa Timur". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN 1410-7465. 9(Januari),hal 17-28
- Trianto. (2020). *Survei BUMN Bersatu: Produktivitas Pekerja Saat Pandemi Masih Baik, Kuncinya Konektivitas*. Kantor Berita Politik .ID. <https://politik.rmol.id/read/2020/10/27/458507/survei-bumn-bersatu-produktivitas-pekerja-saat-pandemi-masih-baik-kuncinya-konektivitas>. diakses 29 Februari 2021
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wahyu, A. M., & Sa'id, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home : Sebuah Analisis Psikologi Sosial ( Productivity During Work From Home : a Social Psychological Analysis ). *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2902(Edisi Khusus Demografi dan Covid-19), 53–60.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Yunus, N. R., & Rezki, A. (2020). Kebijakan pemberlakuan lock down sebagaiantisipasi penyebaran corona virus Covid-19. *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(3), 227-238.