

**PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL WORK-LIFE
BALANCE (WLB) DI MASA COVID-19 DI YAYASAN
PENDIDIKAN ISLAM JIWA NALA SURABAYA**

M. Feri Machmudi

Jurusan Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya, Jl. Raya Menanggal No.42,
Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60234,
Indonesia
Email: Feri.3045@gmail.com

ABSTRACT

The Jiwa Nala Surabaya Islamic Education Foundation was established on a private plot of land with a land area of 2,760 square meters in the name of Haji Nur Hadi. The Surabaya "Jiwa Nala" Islamic Education Foundation, which was established on January 1, 1966 as stated in the charter for the extension of school administration, has continued to experience significant development and progress in both the Academic and Non-Academic fields. The purpose of this study was to determine the effect of work from home (WFH) on employee performance through the work-life balance (WLB) variable during the Covid-19 period at the Jiwa Nala Islamic Education Foundation, Surabaya. The research was conducted using a quantitative descriptive method using a questionnaire as a research instrument. The number of samples analyzed was 60 respondents using Path Analysis (path analysis). The results show that Work From Home (WFH) has a significant effect on employee performance through the Work-life Balance (WLB) variable during the Covid-19 period at the Jiwa Nala Islamic Education Foundation, Surabaya.

Keywords: *Work From Home, Kinerja, Work-life Balance*

PENDAHULUAN

Saat ini dunia sedang menghadapi masalah besar.

Disebabkan dari berkembangnya suatu wabah penyakit yaitu suatu infeksi, khususnya penyakit Covid-

19 atau yang biasanya disebut dengan Coronavirus, dan World Health Organization (WHO) yang telah menyatakan secara resmi Coronavirus sebagai pandemic dunia, Covid-19 yang bermula muncul dari Wuhan dan kini semakin meluas, lebih dari 122 juta kasus tambahan secara keseluruhan terinfeksi Covid dan Indonesia belum lepas dari penyebaran infeksi ini hingga 1.465.928 kasus di Indonesia. Dimulai dari tanggal 22 Maret 2021 (sumber: World Meter)

Dengan melarang pekerja bekerja di tempat kerja dan memaksa mereka untuk berkumpul di dalam ruangan, dengan tujuan agar pekerja perlu bekerja di rumah merupakan perubahan organisasi dalam memberikan tanggung jawab dan tugas kepada pekerja, hal ini disebut Work From Home (WFH) atau telecommute (Mustajab, dk., 2020). Selain Work From Home (WFH) yang berkaitan dengan pembelajaran secara online atau daring pada tenaga didik dilingkungannya, Selain itu, kinerja guru juga dipengaruhi

oleh (Keseimbangan kehidupan kerja) Work-life Balance. Kinerja adalah hasil akhir dari jerih payah seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan komitmen waktu (Hasibuan, 2001). Keseimbangan kehidupan kerja (Work-life Balance) adalah sesuatu yang diawasi secara layak atau seimbang antara kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan kerja, dan hal ini perlu dicapai oleh setiap individu (Katherine Locket 2008).

Pada akhirnya kebijakan Work-life Balance dan Work From Home saat ini belum diterapkan secara efektif, sehingga diperlukan penggunaan di awal kerentanan kendala dan solusi praktis untuk mengatasi masalah tersebut dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan dalam konteks pandemi Covid-19. Hal ini menjadi inspirasi lain bagi penulis untuk mengawal penelitian, "Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja

Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) Di Masa Covid-19 Di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya”

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home (WFH)

Dengan melarang pegawai untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja dan berkumpul dalam ruangan. sehingga pegawai perlu melakukan pekerjaannya di rumah merupakan perubahan dalam asosiasi atau organisasi dalam memberikan tanggung jawab serta tugas kepada pegawai. Hal ini, disebut Work From Home (WFH) atau telecommute (Mustajab, dk ., 2020). Globalisasi, kemajuan teknologi atau mekanis yang cepat dan tanpa henti, semakin kompetitifnya lingkungan pekerjaan, aksesibilitas tenaga kerja di seluruh dunia, dan kebutuhan akan Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) berdampak kepada cara individu menjalankan bisnis pada saat ini. Dari ekonomi perakitan atau penciptaan, ke ekonomi bantuan,

berkembang jadi ekonomi terkomputerisasi pada saat ini. Dengan kemajuan pesat inovasi canggih, tidak ada batasan waktu atau ruang atau bidang mengurus bisnis. Oleh karena itu, tidak heran jika tempat kerja pada abad ke-21 telah mengubah cara pandang masyarakat terhadap lingkungan kerja dengan budaya “bekerja di mana saja, kapan saja”, menurut Varty, O’Neill, dan Hambley (2017) dalam Narayanan et al (2017). Terlepas dari kenyataan bahwa ada beberapa implikasi dari bekerja dari rumah, bekerja dari rumah untuk sementara dapat dicirikan sebagai rencana permainan kerja elektif untuk mengelola inovasi. Pada akhirnya, itu biasanya dapat digunakan untuk merujuk ke pintu terbuka yang luar biasa yang diberikan kepada pegawai untuk kantor telekomunikasi atau satelit, penginapan, atau di lokasi lingkungan kantor tipikal lainnya, Narayanan et al (2017).

Work-life Balance (WLB)

Gagasan keseimbangan kehidupan kerja adalah sesuatu yang setiap orang perlu lengkapi dan kelola secara efektif antara kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan kerja, menurut Katherine Lockett (2008). Hutchesson (2012) menerima bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) adalah jenis pemenuhan individu untuk mencapai Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*). Weerakkody dan Mendis (2017) mencirikan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) sebagai desain kerja yang memungkinkan pekerja untuk menggabungkan kewajiban pegawai di tempat kerja dengan kewajiban pegawai lainnya seperti benar-benar berfokus pada anak-anak atau anggota keluarga yang lebih tua.

Kinerja

Kinerja adalah hasil akhir dari jerih payah seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

kepadanya, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan komitmen waktu (Hasibuan, 2001). Ditunjukkan dengan besaran dan rasio waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan diputuskan sesuai dengan moral dan standar yang ditetapkan, kinerja pendidik merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh anggota perkumpulan dalam rangka mencapai tujuan (dalam Satriadi, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian studi kasus pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dan metode Survey. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivism, difungsikan untuk meneliti pada sample atau pupopulasi tertentu, menganalisis data bersifat statistik atau kuantitatif, data dikumpulkan

menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014:36). Sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya sebanyak 60 orang yang nantinya akan dijadikan objek penelitian. Sesuai dengan Arikunto

(2012:104) apabila populasinya memiliki kuantitas di bawah <100 orang, diambil sampel mutlak, tetapi jika populasinya memiliki kuantitas lebih besar dari >100 orang, 10-15% atau 20-25% dari populasi dapat diambil. Adapun definisi operasional dan indikator variabel disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Definisi dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	<i>Work From Home</i> (WFH) (X)	Work From Home (WFH) adalah penyesuaian pekerja dalam melaksanakan kewajiban, dan kewajiban kepada pekerja dengan melarang karyawan bekerja di tempat kerja dan juga berkumpul di dalam ruangan, sehingga pekerja melakukan pekerjaannya di rumah (Mustajab, dk., 2020)	1 . Lingkungan Kerja 2 . Beban Kerja 3 . Kedekatan dengan Keluarga 4 . Waktu Perjalanan 5 . Kesehatan dan Keseimbangan Kerja
2.	<i>Work-life Balance</i> (WLB) (Z)	Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk menyeimbangkan dan mengalokasikan waktu mereka antara tuntutan tempat kerja dan kewajiban pribadi dan keluarga. (Sheermerchon dan Chase 2002)	1 . Time Balance atau Keseimbangan Waktu 2 . Involvement Balance atau Keseimbangan Keterlibatan 3 . Satisfaction Balance atau Keseimbangan Kepuasan

3.	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, ketelitian, dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2001)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian
----	-------------	--	---

Dalam penelitian ini analisis yang dipergunakan adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur) untuk mengkaji sebab akibat, dan bertujuan untuk menerangkan akibat tidak langsung

dan akibat langsung dari seperangkat variable, sebagai variable penyebab terhadap variable lainnya yang merupakan variable akibat.

HASIL

Path Analysis

1. Uji t (parsial) / Uji Individual Model 1

Tabel 2
Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.029	3.258		2.464	.017
	Work From Home (WFH) (X)	.845	.126	.662	6.720	.000

a. Dependent Variable: Work-life Balance (WLB) (Z)

Pada penelitian ini yang digunakan adalah tingkat kepercayaan α sebesar 5 % (0,05). dari tabel koefisien

diketahui variabel *Work From Home* (WFH) mempunyai nilai sig 0,000 < 5 % (0,05) yang artinya *Work From*

Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap *Work-life*

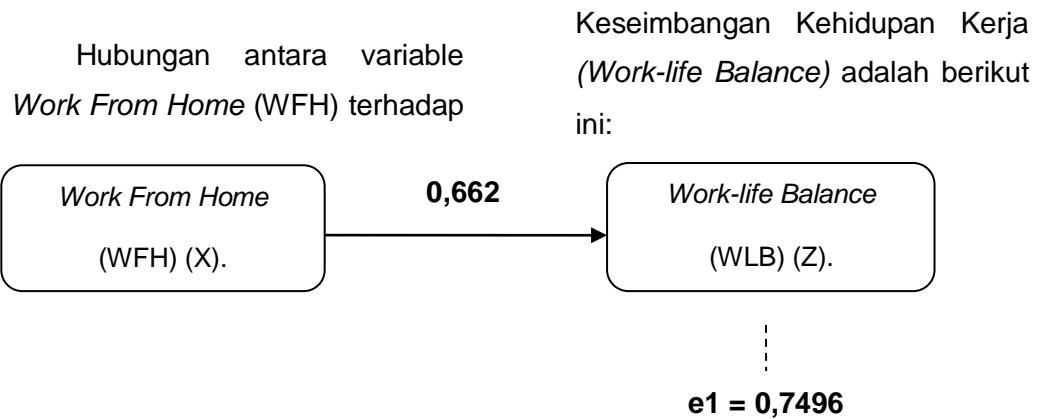
Balance (WLB).

2 . Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Model 1

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.428	3.001

a. Predictors: (Constant), Work From Home (WFH) (X)



Gambar 1 Hubungan Antar Variable Pada Model 1

Besarnya pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) adalah 0,662

$X 0,662 X 100\% = 43,82\%$.
Sementara itu, untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,438)} = 0,7496$.

3 . Uji t / Parsial Model 2

**Tabel 4 Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Model 2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.314	2.834		-.464	.645
	Work From Home (WFH) (X)	.499	.139	.352	3.598	.001
	Work-life Balance (WLB) (Z)	.618	.109	.556	5.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel 4 diketahui variabel *Work From Home* (WFH) mempunyai nilai sig sebesar $0,001 < 5 \% (0,05)$,

artinya *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4 . Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Model 2

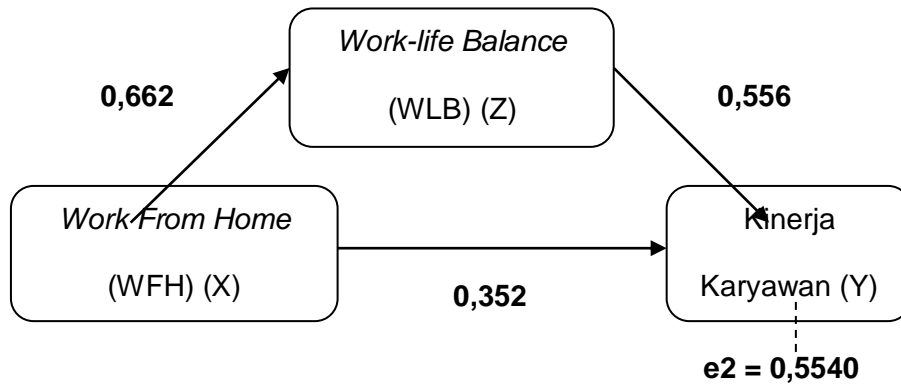
**Tabel 5 Koefisien Determinasi Model 2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.682	2.484

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance (WLB) (Z), Work From Home (WFH) (X)

Sehingga hubungan antara variabel *Work From Home* (WFH) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

(*Work-life Balance*) terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Hubungan Antar Variabel Model 2

1. Pengaruh secara langsung (pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja) sebesar ; $0,662 \times 0,352 \times 100\% = 12,39\%$
2. Pengaruh secara tidak langsung (pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*)) sebesar ; $0,662 \times 0,556 \times 100\% = 36,8\%$.
Dalam pengaruh tidak langsung ini dilaksanakan Uji Sobel, yaitu:

$$Z \text{ hitung} = \frac{a b}{S_{ab}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk variabel *Work From Home* (WFH) pada Model 1 adalah:

$$a = 0,662$$

$$S_a = 0,126$$

Untuk variabel *Work-life Balance* (WLB) pada Model 2 adalah:

$$b = 0,352$$

$$S_b = 0,109$$

Setelah dilakukan perhitungan dapat diperoleh:

$$ab = 0,233024$$

$$S_{ab} = 0,085805$$

Maka dari nilai Z hitung = $0,233024/0,085805 = 2,71$ (lebih besar/diatas dari 1,96), sehingga dari hasil hitung bisa disimpulkan. Hasil Uji Sobel untuk pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sesuai tabel 4 dapat diketahui bahwa pengaruh *Work-life Balance* (WLB) terhadap kinerja

Pembahasan
***Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap *Work-life Balance* (WLB)**

Sesuai dari Uji t/parsial pada Model 1 didapatkan hasil bahwa nilai sig 0,000 lebih kecil/dibawah

(*Work-life Balance*) yaitu signifikan. Total pengaruh variabel *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $12,39\% + 36,8\% = 49,19\%$.

Pengaruh *Work-life Balance* (WLB) Terhadap Kinerja.

sebesar $0,556 \times 0,556 \times 100\% = 30,91\%$

$< 5\%$ (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka *Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*). Sesuai (Gądecki et al., 2018) Tugas dan Pekerjaan yang diselesaikan dari

jarak jauh misalnya dari rumah harus dijelaskan di kelas definisi serta khususnya di kelas pelatihan: melakukan pekerjaan di rumah artinya menghadapi dua kehidupan (swasta dan publik, pekerjaan, dan keluarga). Dengan cara ini tidak bisa diduga bahwa tempat kerja di abad ke-21 telah mengubah gagasan tentang lingkungan kerja dengan budaya "bekerja dimana saja, kapan saja"

***Work-life Balance* (WLB) (Keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Menurut Uji t/parsial pada Model 2, hasilnya adalah nilai sig 0,000 lebih kecil/dibawah $< 5\%$ (0,05) jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) mempengaruhi kinerja secara signifikan. Weerakkody dan Mendis (2017) mencirikan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) sebagai desain kerja yang memungkinkan

pegawai untuk mengkonsolidasikan kewajiban pegawai di tempat kerja dengan kewajiban pegawai lain seperti benar-benar berfokus pada anak-anak atau anggota keluarga yang lebih tua. Untuk situasi ini Keseimbangan Kehidupan Kerja sebenarnya membutuhkan konsistensi antara bekerja di rumah dan tugas dari tempat kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh tinjauan yang dipimpin Thevanes dan Magaleswaran (2018) pada bank swasta di distrik Batticaloa, Sri Lanka yang mengamati ada dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja pada kinerja pegawai.

***Work From Home* (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Sesuai dengan Uji t/parsial pada Model 2, didapatkan hasil nilai sig 0,001 $< 5\%$ (0,05) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian Work From Home

(WFH) mempengaruhi kinerja secara signifikan. Menurut (Gądecki et al., 2018) mengerjakan Tugas dan Pekerjaan dari jarak jauh misalnya dari rumah harus dipahami di kelas definisi serta khususnya dalam klasifikasi pelatihan: melakukan pekerjaan di rumah dapat diartikan menghadapi dua dunia (swasta dan publik, pekerjaan, dan keluarga) sementara menggunakan keterbatasan ruang. Sedangkan dalam penelitian jurnal internasional yang telah dilakukan (Mustajab et al 2020) menunjukkan hasil temuan bahwa —kenikmatan telecommuting memberi manfaat dan merugikan karyawan dan organisasi serta bertanggung jawab atas penurunan efisiensi karyawan— hasil dari temuan jurnal internasional ini berbanding terbalik dengan hasil yang telah penulis lakukan dalam penelitian ini.

Work From Home (WFH)
berpengaruh signifikan
terhadap kinerja
melalui *Work-life Balance*
(WLB).

Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung yaitu pengaruh terhadap kinerja dan untuk pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh terhadap kinerja melalui Work-life Balance (WLB). Besaran pengaruh langsung yaitu ; 12,39% dan pengaruh tidak langsung diketahui ; 36,8%. Total dari pengaruh WFH terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung ; $12,39\% + 36,8\% = 49,19\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung melebihi pengaruh langsung, hal ini menjelaskan variable intervening memiliki peranan yang signifikan terhadap pengaruh WFH terhadap kinerja. Dalam penelitian ini WFH memberikan peluang

kepada karyawan untuk menentukan efisiensi dalam melakukan pekerjaan serta mencari alternatif lain dalam bekerja guna mendorong kepuasan karyawan dan juga kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Riset ini berkesimpulan: 1) Work From Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap Work-life Balance (WLB) di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya, 2.) Work-life Balance

SARAN

Mengacu pada hasil riset, saran yang diperoleh yaitu 1) untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya adalah dengan lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja seperti (kelembapan, penerangan, alat kerja, kebersihan dan kebisingan), tidak memberikan

(WLB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya, 3.) Work From Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya, 4.) Work From Home (WFH) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-life Balance (WLB) di masa covid-19 di Yayasan Pendidikan Islam Jiwa Nala Surabaya.

beban kerja yang melebihi kapasitas ataupun kemampuan karyawan, meningkatkan kedekatan dengan keluarga agar saat melakukan Work From Home (WFH) tidak mengurangi kinerja karyawan dan terjadi keseimbangan dalam kehidupan kerja dengan begitu akan berdampak signifikan juga terhadap kinerja karyawan di

Yayasan Pendidikan Islam Jiwa
Nala Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Duta Mustajab, A. B. (2020). "Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity". *The International Journal Of Applied Business*, 13-21.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi aksara: Jakarta.
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *"Work-Life Balance Book 1"*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Lockett Katherine, (2008). *"Work/Life Balance for Dummies-Achieve Greater job Satisfaction, Bussiens and Wellbeing Through balancing Your Work and Life"*. Indianapolis: Wiley Publisihing.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). *The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model*. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72
- Mustajab, et. all. (2020). *Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
<https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Thevanes, N, & Mangaleswaran, T. (2018). *"Relationship between WorkLife Balance and Job Performa-(Private Banks in Batticaloa Region of Sri Lanka)"*.
- Shermerchon, & Hunt. (2002). *"Organizational Bahavior".7 th Edition*. U.S.A
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.