

**PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK LIFE BALANCE  
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**Calvin Pebrian Zulkarnaen<sup>1</sup>, Francis Hutabarat<sup>2</sup>**  
Universitas Advent Indonesia<sup>1,2</sup>  
fmhutabarat@unai.edu<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh bekerja dari rumah terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) di kalangan pekerja di Indonesia, dengan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis, karena sifat spekulatif dari penelitian ini. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah tidak secara signifikan mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Simpulan, meskipun bekerja dari rumah tidak secara langsung menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Work From Home, Work Life Balance*

**ABSTRACT**

*This research aims to understand the effect of working from home on the balance between work and personal life (work-life balance) among workers in Indonesia, by considering work discipline as an intervening variable. This research uses Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the hypothesis, due to the speculative nature of this research. Testing was carried out using SmartPLS 3.0 software. The research results show that working from home does not significantly affect the balance between work and personal life of employees. However, this study found that working from home can improve work discipline, which in turn can contribute to achieving balance between work and personal life. In conclusion, although working from home does not directly result in a balance between work and personal life, efforts to improve work discipline can be an effective strategy in achieving goals.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work From Home, Work Life Balance*

**PENDAHULUAN**

Corona pada awal pandemic merupakan virus yang mematikan. (*World Health Organization, 2020*). Dengan kejadian Covid ini muncul berbagai kebijakan terkait bekerja

dari rumah. Bekerja dari rumah ditengah kejadian ini menjadi opsi, dan ini tertuang dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 pada tahun 2003 mengenai hak pekerja dalam perlindungan dan juga keselamatan kerja serta kesehatan kerja. Tahun 2020, Surat Edaran Pemda DKI bagian Disnakertrans dan Energi DKI mengharapkan perusahaan memberikan kebijakan dalam menghadapi penularan covid-19, dengan melakukan pekerjaan dari rumah. Tampaknya dengan berjalannya waktu, cukup banyak orang telah lebih dapat menyesuaikan diri. Perusahaan dan pekerja, juga para pelaku pendidikan, melihat ada sisi-sisi positif dari aktivitas yang dilaksanakan daring.

Work from home, istilah ini semakin populer dimasa covid, dimana pekerja melakukan pekerjaannya diluar tempat kerjanya. Pekerjaan dapat kemudian dikomunikasikan antara kolega dengan menggunakan perangkat teknologi informasi. Kondisi ini membuat pengusaha memberikan kebijakan *work from home* dengan harapan bisnis mereka dapat terjaga dan berjalan dengan baik. (Karacsony, 2021).

Di sisi lain, setiap karyawan perlu memiliki *work life balance*. Memiliki keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dan hidup sehari-hari tentunya esensi yang diinginkan setiap pekerja. Keluarga dan rekan kerja akan dapat melihat interaksi sehat yang mereka dapatkan. Kementerian Keuangan RI (2021) mengatakan dalam situsnya, manfaat *work life balance* diantaranya adalah dapat meningkatkan output pekerja. Keseimbangan yang didapatkan seorang pekerja tentunya memberikan kebahagiaan dan ketenangan bagi pekerja dalam menghasilkan output dan inovasi yang lebih produktif. (Kementerian Keuangan RI, 2021). Dengan demikian menjadi pertanyaan penting dalam hal ini, apakah praktek *work from home* dapat mempengaruhi *work life balance* dari seorang karyawan atau pekerja. Namun, artikel di koran Kompas (2023) membantah hal itu, oleh karena belum tentu seorang pekerja memikirkan hal dirumah ketika mereka di kantor, atau sebaliknya ketika sudah berada di rumah, mereka bisa jadi melupakan pekerjaannya di kantor. Namun Aiman Witjaksono, seorang jurnalis di Kompas (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam mencapai *work life balance*.

Apa itu bekerja dari rumah? Merujuk hal tersebut, mereka yang termasuk karyawan dengan status tersebut, kerja dari rumah, dan dengan begitu mereka juga terhindar dari macet, stress ketika macet, transportasi umum yang sesak dan mungkin saja ketika bekerja di rumah mereka hanya menggunakan piyama sepanjang hari. Mengapa kejadian bisa terjadi? Bisa jadi ada kejadian bencana, penyakit, wabah, atau hal pribadi dari karyawan itu sendiri yang membuat seseorang bekerja dari rumah atau sekarang dikenal WFH. Merujuk pada penelitian Mea & Hyronimus (2020), salah satu determinan *work life balance* adalah bekerja dari rumah. Demikian dengan Nurmayanti dkk (2022), yang mendukung hasil penelitian tersebut. Saat ini bekerja dari rumah mulai jadi kebiasaan baru, dengan alasan berbeda, dimana Kompas (2023) memberitakan, ASN di pemda DKI diminta bekerja dari rumah atau WFH mulai dari Agustus 2023, dengan kapasitas sampai 50%. Penelitian ini ingin melihat apakah *work from home* dengan disiplin kerja sebagai variable intervening berdampak terhadap *work life balance* pada mas pandemic covid-19.

## **KAJIAN TEORI**

### ***Work life balance***

Hudson membicarakan *work life of balance* sebagai kepuasan dalam menjalani peran ganda dalam hidup seseorang (Maslichah & Hidayat, 2017). Keseimbangan

menjaga tatanan antara dua peran atau lebih menjadi esensi work life balance. Maslichah & Hidayat (2017) melihat hal ini bukan saja mengenai pengaturan waktu, melainkan lebih dari itu adalah mengenai keterlibatan seseorang, ini bisa dilihat dalam perannya di tempat kerja maupun diluar tempat kerja.

Persepektif berbeda diberikan Kalliath dan Brough (2008), dimana *work-life balance* dilihat sebagai persepsi individu, hal ini tentunya merujuk cara pandangan individu dalam melihat aktivitasnya di tempat kerja dan tempat non kerja, apakah itu dapat seiring sejalan dengan prioritas pekerja tersebut secara individu. Brough dkk (2014), juga setuju terhadap pendapat tersebut. Ia juga melihat work life balance sebagai penilaian subjektif individu akan pekerjaan dan non pekerjaan serta kegiatan hidup lainnya seorang individu. *Work life balance* juga dapat dilihat dari segi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja. Faktor work life balance, tercatat pada McDonald & Bradley (2005), adalah rencana kegiatan, waktu, dan kelelahan. Kepuasan seorang individu pada tempat kerjanya, menurut Robbins dan Coulter (2016) jika ada dukungan yang ramah keluarga. Rencana kegiatan, menjadi factor *work life balance*, menurut McDonald dan Bradley (2005) karena, jadwal yang digunakan untuk kerja menjadi lebih besar porsi nya dari jadwal untuk pribadi individu tersebut. Waktu, sebagai salah faktor yang dibahas McDonald dan Bradley sebelumnya, menjadi pembahasan, oleh karena, kegiatan karyawan tentunya banyak menyita waktu, baik secara pribadi maupun di tempat kerja. Sedangkan kelelahan, pembahasan faktor ini, karena bisa jadi penurunan kapasitas seseorang dan juga penurunan produktivitas dan efisiensi kerja disebabkan faktor ini.

Tentunya peningkatan produktivitas, menjadi sasaran manfaat dari *work life balance* (Robbins & Coulter, 2016). Keseimbangan kehidupan tempat kerja dan diluar kantor bisa jadi membuat seorang individu bersemangat. Sehingga, dengan sendirinya produktivitas diharapkan menjadi hasil akhirnya, dan lebih lagi jika ide-ide inovatif dan kreativitas tercipta dari hal tersebut. Stres kerja, yang berlebihan, dengan sendirinya pun dapat dicegah karena beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres. Keseimbangan pola hidup sehat, membuat hubungan seseorang menjadi lebih baik. *Work life balance*, tercatat dalam Robbin & Coulter (2016), berimbang pada balance efek hubungan seorang individu dengan teman, keluarga, rekan kerja lainnya, karena adanya pembagian waktu yang berimbang. Lebih lagi, jika hobi seorang individu dapat dilaksanakan dengan baik, seperti jalan, olahraga, bersama komunitas dan lain sebagainya.

### ***Work From Home dan Work Life Balance***

Bekerja dari rumah dapat dilihat sebagai bekerja jauh dari tempat kerja. Artinya, individu tidak berada di ruang kerja, tapi bekerja dari tempat berbeda dari tempat kerja. Bekerja dengan cara *work from home*, bisa juga dikatakan sebagai remote working atau kerja remote. Kedua istilah tersebut tidak jauh berbeda, yang berbeda Cuma peraturan dan tata cara di perusahaan masing-masing. Perusahaan bisa menerapkan sistem kerja 9-5, bisa juga bekerja hanya kerja bebas dari mana saja tanpa diawasi, asal tugas selesai, tidak lupa berkomunikasi atau *fast response* ke pihak perusahaan.

Di dalam bukunya Crosbie & Moore (2004), menjelaskan bahwa dengan *work from home*, bekerja juga diharapkan dari rumah sesuai pembayaran yang dilakukan perusahaan. Keuntungan yang dimiliki, seperti waktu fleksibel, yang sedemikian rupa dapat membuat karyawan mengatur kehidupannya dan memiliki keseimbangan dalam

hidupnya. Ini bisa jadi memberikan sisi keuntungan bagi perusahaan. Merujuk hal tersebut, bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi individu dalam mengatur kehidupannya dan memberikan keseimbangan dalam hidupnya. *Work life balance* yang diartikan mempunyai keseimbangan diantara kehidupan ditempat kerja dan secara umum. Individu yang kerja dari rumah, bisa jadi lebih dekat lingkungan, dekat dengan keluarga dan lainnya, keseimbangan hidup pun dapat tercapai. Jika seseorang memiliki keseimbangan dalam hidup, diharapkan tentunya ide, inovasi, kreativitas, dan tentunya produktivitas menjadi hasil yang dia keluarkan. Merujuk Vyas & Butakhieo (2020), bekerja dari rumah berkorelasi negative dan positif pada kehidupan. Kehidupan seseorang juga dapat dilihat dari keseimbangan hidup yang dimilikinya, bias jadi rasa puas yang dia rasakan dalam hidup dan dalam keluarga. Hal ini sesuai penelitian menunjukkan bahwa *work from home* di kantor Telkom Indonesia Jakarta Selatan sudah terlaksana dengan baik. Dan juga *work-life balance* karyawan tersebut baik atau seimbang. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 76,7% (0,767). Namun sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain dari penelitian di atas, *work from home*, ditemukan pada penelitian Mea & Hyronimus (2020) berdampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Di sisi lain, *work life balance*, menurut Srimulyani dan Hermanto (2022), meningkat saat bekerja dari rumah, namun perbedaannya tidak signifikan.

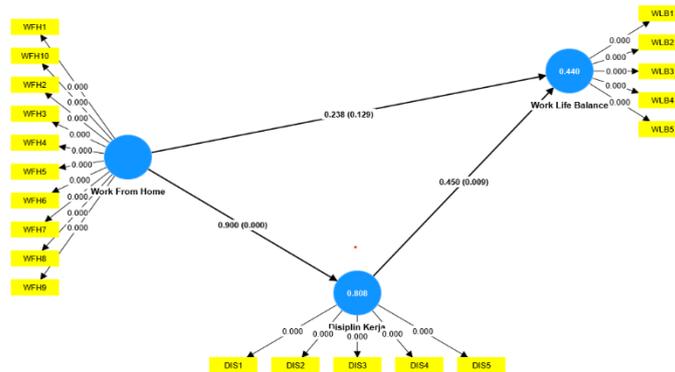
### **Disiplin Kerja dan *Work Life Balance***

Jika seseorang memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka orang tersebut memiliki komitmen untuk secara ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin tersebut dapat meningkatkan kinerja orang tersebut di tempat kerja. (Jepry & Mardika, 2020). Kedisiplinan adalah bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, jika seseorang memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka orang tersebut memiliki komitmen bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Aiman Witjaksono, seorang jurnalis di Kompas (2022) mengatakan disiplin kerja menjadi bagian penting di pekerjaannya.

### **METODE PENELITIAN**

Dengan kuesioner penelitian ini dibuat guna memahami pekerja di Indonesia dalam pengaruh *work from home* terhadap *work life balance*. Purposive sampling di gunakan untuk menentukan sampel penelitian yang membutuhkan kriteria tertentu agar sampel sesuai dengan maksud penelitian. Guna memastikan kemampuannya untuk memberikan jawaban objektif di kuesioner, subjek mempunyai pengalaman bekerja dari rumah di dua tahun terakhir ini. Kuesioner online tertutup disiapkan di Google Form. Ada 9 tipe pengukuran yang diberikan. Semua item diukur dengan skala Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). PLS-SEM dipakai untuk menguji hipotesis atas alasan penelitian yang ini bersifat spekulatif. Pengujian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

**HASIL PENELITIAN**



**Gambar 1.** Outer Model

Evaluasi model ini menggunakan uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*), uji reliabilitas (*cronbach's alpha* dan *composite reliability*) dan uji multikolinieritas.

**Tabel 1.**  
**Statistik Deskriptif, Konstruk Validitas dan Reliabilitas**

	M	SD	OL	CR	CA	AVE
DK1	3.850	1.117	0.854	0.888	0.884	0.7
DK2	3.870	1.036	0.623			
DK3	3.840	0.987	0.878			
DK4	3.900	1.025	0.902			
DK 5	3.880	0.972	0.874			
WH1	3.910	1.105	0.726	0.925	0.888	0.5
WH10	2.960	1.272	0.438			
WH2	3.290	1.177	0.573			
WH3	3.690	1.027	0.865			
WH4	3.720	0.950	0.887			
WH5	3.730	0.999	0.859			
WH6	3.870	1.036	0.802			
WH7	3.230	1.182	0.618			
WH8	3.270	1.085	0.579			
WH9	3.280	1.201	0.499			
LB1	4.190	1.083	0.681	0.841	0.818	0.6
LB2	3.830	1.123	0.701			
LB3	3.640	1.136	0.728			
LB4	3.840	0.956	0.862			
LB5	3.800	1.058	0.820			

Menunjukkan, persyaratan validitas diskriminan terpenuhi karena akar kuadrat rata-rata variance diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan

korelasinya dengan konstruk lain dalam model. Didapati outer loading memiliki nilai antara 0,638 dan 0,864, CR memiliki nilai antara 0,841 dan 0,925, Cronbach memiliki nilai antara 0,818 dan 0,888, dan AVE di atas 0,5.

**Table 2.**  
**Nilai R<sup>2</sup>**

	<i>R square</i>
DK	0.810
LB	0.452

Menyatakan R-Square yang ditunjukkan oleh DK sebesar 0.810. R<sup>2</sup> didapati pada WLB memiliki nilai 0.452, nilai ini menunjukkan bahwa WLB dapat dijelaskan oleh WFH 45.2% dan yang lainnya 54.8%.

**Tabel 3.**  
**Predictive Relevance**

<i>Predictive Relevance</i>	<i>Result</i>
Q <sup>2</sup>	0,895

Hasil predictive relevance terlihat dari nilai Q<sup>2</sup> 0.895. Hasil tersebut memiliki nilai yang moderat karena mendekati nilai 1.

**Tabel 4.**  
**Result of Hypothesis Testing**

<b>Hyp</b>	<b>Path</b>	<b>Coeff.</b>	<b>SD</b>	<b>t-values</b>	<b>p-value</b>	<b>Ket</b>
H1	DK → LB	0.450	0.172	2.608	0.009	H1 diterima
H2	WH → DK	0.900	0.016	57.317	0.000	H2 diterima
H3	WH → LB	0.238	0.157	1.516	0.129	H3 ditolak

Uji Hipotesa pada H1, didapati DK berpengaruh signifikan terhadap LB dengan p-value  $0.009 < 0.05$ , H1 dengan ini diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap work life balance. Uji hipotesa pada H2, didapati WH berpengaruh signifikan terhadap DK dengan p-value  $0.000 < 0.05$ , H2 dengan demikian diterima. WH sebaliknya tidak berpengaruh signifikan terhadap work life balance oleh karena p-value  $0.129 > 0.05$ , H3 dengan demikian ditolak.

## PEMBAHASAN

Terkait Hipotesa 1, disiplin kerja didapati memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work life balance. Ini mendukung Hipotesa 1, dimana disiplin menjadi faktor dari terciptanya work life balance, dan hasil ini mendukung hasil Wonua dkk (2023), yang mengemukakan peran disiplin kerja dalam keseimbangan hidup seorang pekerja. Melihat hipotesa 2, didapati bahwa work from home memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

disiplin kerja. Ini sesuai dengan hipotesa 2, dimana hasil penelitian ini didukung Siregar dan Nasution (2022). Merujuk hasil penelitian, *work from home* didapati memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *work life balance*. Ini bertentangan dengan hipotesa 3, dimana terjadi perbedaan hasil dan hipotesa penelitian, dan hasil ini juga berbeda dengan hasil Mea dan Hyronimus (2020), dalam penelitian mereka mendapati keterikatan yang signifikan antara *work from home* dan *work life balance*. Demikian juga dengan Srimulyani dan Hermanto (2022), yang mengemukakan hasil yang mendukung penelitian Mea & Hyronimus, dimana *work from home* didapati berperan untuk kehidupan seimbang dari seorang individu di tempat kerja.

## **SIMPULAN**

Bahwa *work from home* tidak membantu *work life balance* karyawan, sebaliknya disiplin kerja lah yang terlihat berperan membantu dalam hal *work life balance*. Tentunya temuan ini membuat setiap perusahaan tentunya tetap fokus dan mempertahankan hal-hal yang mendorong terciptanya kedisiplinan di tempat kerja yang kerap kedepan dapat membuat karyawan tetap disiplin dalam kondisi apapun, dan kehidupan karyawan tersebut tetap terjaga seimbang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*. doi:10.1080/09585192.2014.899262
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work From Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress During The Covid-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Karácsony, P. (2021). Impact of Teleworking on Job Satisfaction among Slovakian Employees in The Era Of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1–10.
- Kelvyn, K., Wei, E. E., Khomali, C., Fernando, H., & V. Hartanto. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (Online). Vol 13, No 2.
- Mea, M. H. C. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*), 7(2).  
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30266>.
- Maslichah, N. I. & K. Hidayat. (2017). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 49, No. 1.
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & B. H. Rinuastuti. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pada Perempuan Bekerja Di Kota Mataram Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humanior*, Vol. 8 No. 2.  
<https://doi.org/10.29303/jseh.v8i2.52>
- McDonald dan Bready. (2005). The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice.
- Pranitasari, D., & K. Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 1, 22-38.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Siregar, M. S., & J. Bastion. Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Sistem Work From Home Masa Pandemi Covid-19 Pada Kanwil Djkn Medan. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, Vol. 3, No. 1, April 2022
- Srimulyani, V. A., & Y. B. Hermanto. (2022). Work-Life Balance Before and During Work from Home in a Covid-19 Pandemic Situation. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 22 No. 1, 31-46.
- Tafisa, S. & A. Yunani. (2022). Pengaruh Work from home Terhadap *Work life balance* Karyawan Direktorat Human Capital Management PT Telkom Indonesia TLT Jakarta Selatan. ISSN : 2598-8301 (Online).,  
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2489/1664>.
- Vyas, Lina, Butakhieo, Nantapong. (2020). The Impact Of Working From Home, During COVID-19 On Work And Life Domains: An Exploratory Study On Hong Kong, Policy Design and Practice, Policy Design And Practice.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.