



Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pada Perempuan Bekerja Di Kota Mataram Di Masa Pandemi Covid-19

Siti Nurmayanti¹, Dwi Putra Buana Sakti², Baiq Handayani Rinuastuti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, Indonesia

Kata Kunci

Kata kunci: *work from home, work life balance, perempuan bekerja*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work from home terhadap work life balance pada perempuan bekerja di Kota Mataram dimasa pandemic covid-19. Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivis dengan metode kuantitatif sebagai desain yang tepat untuk mencapai tujuan penelitian. Melalui pendekatan ini peneliti menyebarkan kuesioner terstruktur yang ditujukan untuk memperoleh data yang akan dianalisis kepada 84 orang responden perempuan yang bekerja dengan kriteria telah menikah, tinggal dengan pasangan, minimal memiliki 1 anak dan telah melakukan WFH. Data dianalisis menggunakan Regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work from home berpengaruh terhadap work life balance pada perempuan bekerja di kota Mataram.

Keywords

Keywords: *work from home, work life balance, working women*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work from home on work life balance for women working in Mataram City during the COVID-19 pandemic. The paradigm used in this research is the positivist paradigm with quantitative methods as the right design to achieve the research objectives. Through this approach, the researcher distributed a structured questionnaire aimed at obtaining data to be analyzed to 84 female respondents who worked with the criteria of being married, living with a partner, having at least 1 child and having done WFH. The data were analyzed using simple linear regression. The results showed that work from home had an effect on the work life balance of working women in the city of Mataram.

*Corresponding Author: **Siti Nurmayanti**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, Indonesia
Email : mayaramli24@unram.ac.id

PENDAHULUAN

Dua tahun belakangan ini dunia dikejutkan dengan pandemi yang bernama Corona virus 19 (Covid-19). Serangan ini berdampak besar bagi kehidupan manusia di dunia (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, & Hamid; 2020), terlebih setelah badan kesehatan dunia (WHO) mengumumkannya menjadi pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020 (Kompas.com; 2020). Di Indonesia kasus Covid-19 pertama kali diumumkan pada tanggal 2 Maret 2020

(Kompas.com;2020) dan terus mengalami peningkatan yang sangat pesat.

Dampak pandemi ini telah merubah banyak aspek penting dalam kehidupan, seperti kesehatan, ekonomi, politik, keamanan, sosial budaya, pendidikan dan pariwisata (Mustajab et al,2020; Simarmata, 2020). Demikian pula telah menyebabkan perubahan pada metode kerja dan juga interaksi manusia dalam organisasi (Mustajab, et al, 2020).

Berbagai cara dilakukan oleh pemerintah untuk memutus rantai penyebaran covid-19 sekaligus mencegah penularan yang semakin luas. Misalnya

dengan menerapkan peraturan untuk selalu menggunakan masker, dan menjaga jarak. Serta penerapan 'physical dan social distancing' dengan membatasi kunjungan ke tempat ramai dan melakukan kontak langsung dengan orang lain (Dua & Hyronimus, 2020; Simarmata, 2020; Tuti, 2020).

Salah satu bentuk dari social distancing yang diterapkan untuk memutus rantai penularan covid-19 oleh pemerintah adalah dengan menerapkan kebijakan *work from home* (bekerja dari rumah) dengan memanfaatkan teknologi informasi dan dilaksanakan di semua organisasi pemerintah dan swasta (Dua & Hyronimus, 2020). Organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan 'melarang' karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja dari rumah (Mustajab, et al, 2020). Kebijakan ini disambut dengan berbagai reaksi, ada yang menyambut dengan positif dan ada juga yang meragukan apakah *work from home* (WFH) bisa diterapkan secara efektif, mengingat penerapannya yang tiba tiba dan kemungkinan kurang siapnya masyarakat akan kebijakan ini dan juga kurangnya fasilitas-fasilitas penunjang lainnya (Tuti, 2020).

Demikian juga Purwanto (2020) menyatakan kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. WFH bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem WFH ini. Sementara Mustajab et al, (2020) menyatakan bahwa budaya WFH belum menjadi budaya dalam organisasi khususnya di Indonesia.

Sejak lama konsep WFH merupakan konsep kerja yang telah dirindukan oleh para karyawan, apalagi untuk para generasi milenial yang tidak perlu bangun pagi kemudian mandi dan siap-siap berangkat ke kantor dengan menerjang kemacetan jalanan yang menyita banyak waktu (Sakitri, 2020; Purwanto, 2020). Kebanyakan dari mereka telah menantikan pengalaman bekerja dari rumah dan menyakini penerapannya akan membawa kebaikan, dibandingkan dengan kekakuan yang selama ini dirasakan karena harus bekerja di kantor (Sakitri, 2020).

Selama beberapa dekade, WFH telah dipromosikan sebagai salah satu kebijakan manajemen, karena potensinya untuk mengurangi kemacetan selama periode puncak, mengurangi perjalanan terkait pekerjaan dan membawa manfaat lain seperti lebih banyak otonomi kerja dan moral, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, dan menghilangkan kendala waktu dalam jadwal aktivitas harian (Baruch, 2000; P´erez dkk., 2002; Pendyala et al., 1991; Asgari dan Jin, 2018; Lachapelle et al., 2017; Shabanpour et al., 2018; Mokhtarian et al., 2004, dalam Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai & Gao; 2020). Sehingga praktek WFH telah dilakukan secara luas di negara-

negara barat sebelum pandemi merebak, dan mengalami peningkatan jumlah setelah pandemi terjadi. Di Amerika Serikat pada Mei 2020, 35,2% dari angkatan kerja bekerja dari rumah, meningkat 8,2% dari bulan Februari (Vyas & Butakhieo, 2020).

Namun bagi negara tertentu, -seperti misalnya Hongkong- sebelum pandemi, gagasan WFH merupakan hayalan bagi banyak orang, karena praktek semacam ini dianggap tidak praktis untuk kota-kota padat penduduk. Ini disebabkan karena bekerja di rumah membutuhkan ruang yang tenang dan dedikasi yang tinggi untuk mengerjakan tugas/pekerjaan, yang bisa menjadi tantangan yang nyata bagi mereka yang tinggal di rumah yang sempit (Vyas & Butakhieo, 2020).

Menurut survey yang dilakukan oleh *Buffer, Social Media Consultant & Angel List, Start Up Community Platform* pada tahun 2020 seperti yang di kutip oleh Sakitri (2020) pada 3500 karyawan yang menjalankan WFH memberikan kemudahan maupun kesulitan bagi karyawannya. Beragam kemudahan yang diperoleh karyawan selama bekerja dari rumah meliputi adanya waktu kerja yang lebih fleksibel, adanya fleksibilitas untuk bekerja dari mana saja dan karyawan tidak perlu menghabiskan waktu yang lama untuk sampai ke kantor. Sementara kesulitan yang dihadapi karyawan selama WFH adalah sulitnya komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja, sulitnya untuk mengatasi rasa kesepian karena bekerja jauh dari rekan sejawat, dan kecenderungan karyawan untuk selalu bekerja dan terkoneksi internet.

Banyak peneliti mengakui perbedaan sifat WFH. Tidak semua karyawan yang bekerja dari rumah berhasil melakukan negosiasi secara sosial, personal, temporal dan transisi fisik antara batas-batas rumah dan pekerjaan. Ada potensi kesulitan dan ketegangan yang datang dengan bekerja dari rumah (Nippert-Eng, 1996; Bussing, 1998; Gurstein, 1991; Gurstein, 2001; Haddon, 1998; Huws, 1994; Moran, 1993 dalam Crosbie & Moore; 2004). Bekerja dari rumah dapat meningkatkan sifat daya tembus antara pekerjaan dan domain keluarga, menyebabkan upaya untuk menyulap pekerjaan dan jadwal keluarga menjadi lebih sulit (Bulos & Chaker, 1995; Olson & Primps, 1984; Crossen, 1990; Foegen, 1993; Gottlieb et al, 1998; Madigan et al, 1990; Royal College of Art, 1999; Sullivan, 2000 dalam Crosbie & Moore; 2004).

Menurut Bloom, Liang, Roberts dan Ying (2015) memiliki karyawan yang bekerja dari rumah dapat menimbulkan permasalahan. Pertama terkait dengan WFH apakah dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas, dan kedua berkaitan dengan kekhawatiran mengenai memburuknya keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan peran WFH dalam membantu mengatasi masalah ini. Namun pendapat lain mengemukakan bahwa WFH tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan

(Baker, Avery & Crawford, 2007), tetapi juga akan memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengaturan kerja dan work life balance yang lebih baik (Dizaho, Salleh & Abdullah, 2017).

Studi mengenai dampak WFH terhadap work life balance menemukan hasil yang beragam. Ini menunjukkan bahwa WFH dapat memiliki hasil yang positif dan negatif (Sullivan & Lewis, 2006 dalam Sullivan, 2012). Sullivan (2012) mengutip Dimitrova, 2003; Musson & Tietze, 2004; Sullivan & Lewis, 2001 menyatakan ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa WFH mengalami batasan kabur antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini cenderung dialami dalam berbagai cara - misalnya, di beberapa keluarga di mana ada yang bekerja dari rumah batas-batas yang kabur yang ditemukan dipandang negatif dalam beberapa hal dan positif dalam beberapa hal (Ammons & Markham, 2004; Peters, den Dulk, & van der Lippe, 2009; Sullivan & Lewis, 2001; Towers, Duxbury, Higgins, & Thomas, 2006; Whitehouse, Diamond, & Lafferty, 2002 dalam Sullivan, 2012).

Didunia yang bergerak cepat saat ini, lazim bahwa masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi pusat perhatian dalam penelitian seiring dengan dampaknya pada organisasi. Oleh karena itu dipandang perlu melakukan penelitian mengenai WFH terhadap *work life balance* pada perempuan yang bekerja. Terlebih bagi perempuan bekerja akan menghadapi lebih banyak benturan antara pekerjaan dan keluarga, karena perempuan yang bekerja harus melakukan dua tanggungjawab sekaligus yaitu tanggungjawab atas pekerjaan mereka dan tanggungjawab atas keluarga mereka secara bersamaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini berfokus pada menjawab permasalahan penelitian apakah *work from home* berpengaruh terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja. Sehingga penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home

Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah *telecommuting* atau "*telework*" makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor dan pada saat itu, penerapan pekerjaan secara *telecommuting* (bekerja jarak jauh) diberlakukan satu hari dalam seminggu (Potter, 2003; Siha & Monroe, 2006 dalam Mungksa, 2020). Istilah *Work from Home* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para

freelancer, karyawan *startup*, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan *remote working* atau bekerja dari mana saja (Nasution, Zulhendry dan Rosanti, 2020).

Pengertian mengenai WFH, salah satunya diberikan oleh Huuhtanen (1997) seperti yang dikutip oleh Nasution, Zulhendry dan Rosanti, (2020) yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. WFH menurut Crosbie dan Moore (2004) berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan keseimbangan bagi karyawan, disisi lain juga memberi keuntungan bagi perusahaan (Tuti, 2020).

Selama tiga dekade terakhir, peneliti menganalisis bekerja dari rumah dan konsekuensinya dalam berbagai disiplin ilmu (Rupietta, Kira, Beckmann & Michael, 2016). Menurut literatur, bekerja dari rumah dicirikan oleh dua aspek utama. Pertama, karyawan bekerja di luar tempat kerja biasa. Kedua, ada hubungan antara rumah dan kantor. Pertukaran informasi dan komunikasi dengan kolega dimungkinkan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Bélanger 1999; Bailey & Kurland 2002 dalam Rupietta, et al, 2016). Selain itu, literatur menyatakan bahwa karyawan perlu memiliki desain pekerjaan yang sesuai untuk bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah paling cocok untuk karyawan, yang sebagian besar memiliki tugas berbasis pengetahuan, sedikit kontak tatap muka, dan tingkat otonomi yang tinggi (Bailey & Kurland 2002; Rupietta, et al, 2016). Gadecki, Jewdokimow, Żadkowska (2018) mengemukakan pekerjaan yang dilakukan dari jarak jauh dari rumah perlu dilihat tidak hanya dalam kategori definisi tetapi terutama dalam kategori praktik: bekerja di rumah berarti mengalami dua dunia (pribadi dan publik, keluarga dan pekerjaan) dalam ruang yang sama dan terbatas. Orang yang bekerja di luar rumah mengalami lebih sedikit pengaruh pekerjaan pada kehidupan pribadi mereka. Mereka yang tinggal di rumah mengalami banyak ketegangan yang terkait dengan interpenetrasi ruang pribadi dan publik di bawah satu atap.

Work Life Balance

Konsep *work-life balance* (WLB) baru-baru ini mendapat perhatian karena relevansi dan pentingnya bagi semua karyawan, terlepas dari status hubungan, ukuran keluarga, dan jumlah anak (Azarbouyeh & Naini, 2014). Menurut *businessdictionary.com work life balance* adalah suatu keadaan tercapainya keseimbangan antara prioritas utama seorang karyawan terhadap posisi pekerjaan mereka dengan gaya hidup pribadinya. Sementara Schermerhorn & Osborn (2005) mengartikan *work life balance* adalah bagaimana

seorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejauh mana seorang individu sama-sama terlibat dan puas dengan peran pekerjaan dan peran keluarganya (Anne & Juliet dalam Sheikh, Ashiq, Mehar, Hasan & Khalid; 2018) dan Hutcheson (2012) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya (dalam Yunita, 2018).

Masalah keseimbangan kehidupan kerja merupakan masalah yang sangat serius. Tidak mungkin bagi seorang individu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan rumah mereka dan konsekuensinya menciptakan konflik (Delina & Parabakar, 2013; Steward & Jeffery, 2000 dalam Sheikh et.al, 2018). Dalam survei *work life balance* baru-baru ini, para peneliti menemukan bahwa karyawan percaya bahwa praktik kerja yang fleksibel meningkatkan moral di tempat kerja, yang mungkin secara positif mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja; Selain itu karyawan percaya bahwa atasan dapat membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan peran hidup mereka (Tipping, Chanfreau, Perry & Tait, 2012 dalam Azarbouyeh & Naini, 2014).

Ada tiga mekanisme *work life balance* yaitu keseimbangan waktu; yaitu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan; keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan dan menjelaskan jam waktu yang sama yang diberikan untuk pekerjaan dan keluarga keseimbangan kepuasan, berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di di luar pekerjaan (McDonald & Bradley, 2005). Apabila ketiga hal tersebut tidak terjadi, artinya tidak terjadi keseimbangan diantara keduanya.

Penelitian Terdahulu

Work from home paling cocok untuk karyawan yang sebagian besar memiliki tugas berbasis pengetahuan, sedikit kontak tatap muka, dan tingkat otonomi yang tinggi (Bailey & Kurland, 2002). Mayoritas studi berfokus pada analisis manfaat dan kekurangan *work from home* (Mustajab et al, 2020).

Studi menunjukkan bahwa WFH memiliki hasil negatif dan positif pada domain kehidupan (Vyas & Butakhieo, 2020). Ranah kehidupan tersebut dapat mencakup *work life balance*, kepuasan hidup, dan kepuasan keluarga.. *Work life balance* mungkin mengacu pada gangguan kerja-keluarga, keseimbangan kerja-keluarga, kepuasan keluarga, dan kepuasan hidup (Gregory & Milner 2009; Kalliath & Brough 2008). Beberapa penelitian menemukan bahwa WFH memiliki efek negatif pada domain kehidupan. Misalnya, Grant et al. (2019) mengungkapkan bahwa e-worker merasa sulit untuk mengelola batasan

antara bekerja dan waktu non-kerja yang mengakibatkan kecenderungan untuk bekerja berlebihan. Yang lain mengungkap ada batasan kabur antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dan dapat menyebabkan kerja berlebihan dan pada gilirannya mengurangi *worklife balance*.

Meski demikian, beberapa penelitian ditemukan bahwa WFH secara positif dikaitkan dengan keluarga dan kepuasan hidup (Eddleston dan Mulki 2017; Virick, DaSilva, & Arrington 2010). Arntz, Sarra, dan Berlingieri (2019) menemukan WFH cenderung meningkatkan kepuasan hidup pekerja laki-laki tanpa anak. *Work life balance* juga berhubungan positif dengan kehidupan dan kepuasan keluarga (Chan, Kalliath, Brough, Siu, O'Driscoll, and Timms; 2016; Noda 2020) Demikianpun Putra, Pratama, Linggautama dan Prasetyaningtyas (2020), serta Dua dan Hyronimus (2020) menemukan bekerja di rumah berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

Penelitian ini akan mencoba untuk menganalisis kembali pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja, karena melihat hasil-hasil kajian sebelumnya masih terdapat perbedaan hasil dan menjadi menarik ketika konsep *work from home* dilaksanakan di tengah pandemic covid-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi target penelitian adalah perempuan bekerja di kota Mataram berjumlah 84 orang guru yang memenuhi kriteria: (1) Telah menikah; (2) Tinggal dengan pasangan; (3) memiliki minimal 1 anak, dan telah melakukan WFH. Metode Survey digunakan untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner terstruktur. disertai dengan wawancara. Kepada responden diberikan 1 set kuesioner terdiri dari 2 bagian yang memuat pernyataan-pernyataan untuk mengukur variabel *work from home* dan *work life balance*. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan analisis regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik umur menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden umur antara 31 sampai 40 tahun. Rentang umur ini merupakan masa dewasa awal yaitu merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan-harapan sosial baru. Orang dewasa awal diharapkan memainkan peran baru, seperti suami/istri, orang tua, dan pencari nafkah, keinginan-

keingan baru, mengembangkan sikap-sikap baru, dan nilai-nilai baru sesuai tugas baru ini (Hurlock, 1996). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar berpendidikan sarjana strata dua (47,6%). Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan perempuan yang bekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden penelitian di dominasi oleh responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun (48,8%). Masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seorang bekerja di suatu tempat. Semakin lama masa kerja individu maka semakin berpengalaman individu tersebut dalam melakukan pekerjaan. Jenis pekerjaan responden di dominasi bekerja sebagai PNS, telah menikah 11 sampai 15 tahun dengan jumlah anak sebanyak 1 sampai 5 orang anak dengan usia anak bungsu kurang dari 5 tahun dan sebagian besar tidak memiliki asisten rumah tangga.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.967	.317		6.201	.000
	AVG_WFH	.482	.084	.534	5.719	.000

a. Dependent Variable: AVG_WLB

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel work from home sebesar 5,719 karena t hitung > t tabel (7,556 > 1,99) dan nilai signifikan < 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa work from home memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work life balance pada pekerja perempuan bekerja di kota Mataram.

Hipotesis yang menyatakan bahwa work from home berpengaruh terhadap work life balance diterima. Hal ini berarti work from home atau bekerja dari rumah yang dilakukan oleh para perempuan yang bekerja di kota Mataram dimasa pandemic covid 19 memengaruhi work life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dalam konteks yang positif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa WFH memberikan dampak positif pada beberapa aspek, salah satunya work life balance (Grant et al, 2019; McCallum, 2020; Vyas & Butakhieo, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Seperti misalnya McCallum (2020) di UK mengungkapkan bahwa work from home berdampak positif pada work life balance. Demikian pula penelitian Dua dan Hyronimus (2020);

Menciptakan *work life balance* merupakan tujuan yang penting untuk di capai (Crosbie & Moore,

2004). Namun di masa pandemi, dengan melakukan WFH justru cenderung menghabiskan waktu untuk bekerja lebih lama dari biasanya (Washington Monthly, 2020 dalam Sakitri, 2020). Grant et.al (2019) menyatakan bersama batasan yang kabur antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan kerja menjadi berlebihan. Menurut Bloom et al (2015) memiliki karyawan yang bekerja dari rumah dapat menimbulkan permasalahan berkaitan dengan kekhawatiran mengenai memburuknya *work life balance* dan peran WFH dalam membantu mengatasi masalah ini. Sehingga di masa pandemi seperti saat ini, cenderung sulit untuk diselaraskan dengan tercapainya *work life balance* (Sakitri, 2020). Saat melakukan WFH banyak pekerja laki-laki merasakan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosial (*work life balance*). Namun hal ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang sudah menikah (Mustajab et.al, 2020; Cantera, Cubelalls, Martinez & Blanch, 2009). *Work life balance* tidak bisa dirasakan karena perempuan mengalami kesulitan saat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan sosial, karena sebagai perempuan mereka memiliki tugas rumah tangga. Namun berbagai pendapat ini ternyata tidak terbukti pada perempuan bekerja di kota Mataram yg justru mampu untuk menyelaraskan atau menyeimbangkan anatara pekerjaan dan kehidupan keluarga selama mereka melakukan kerja dari rumah/work from home. Walaupun dari hasil karakteristik responden berdasarkan usia anak terkecil menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka (44 persen) memiliki anak bungsu dengan usia kurang dari 5 tahun dan sebagian besar dari mereka (65,5 persen) tidak memiliki asisten rumah tangga yang akan membantu mereka dalam melakukan pekerjaan rumah tangga. Hal ini juga dimungkinkan terjadi karena berdasarkan karakteristik responden dari segi umur, para perempuan yg bekerja di kota Mataram telah berada pada umur dewasa awal dimana pada masa ini perempuan akan melakukan penyesuaian-penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru (Hurlock, 1996). Tentu hal ini juga dapat mungkin terjadi terkait dengan jenis pekerjaan mereka sebagai pegawai negeri sipil (75%) yang sudah memiliki tupoksi pekerjaan masing-masing yang jelas sehingga para perempuan yang bekerja ini dapat membagi waktu mereka dengan baik selama menjalankan work from home di tengah pandemic covid 19.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan *work from home* berpengaruh terhadap work life balance pada perempuan yang bekerja di Kota Mataram dalam konteks yang positif. Bahwa *work from home* yang dilakukan oleh perempuan yang bekerja dapat berjalan dengan efektif sehingga *work life balance* dapat terjadi.

Penelitian berikutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat dipengaruhi oleh work from home sehingga menambah variasi dalam hasil penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi dukungan financial terhadap penelitian ini melalui dana PNBP tahun 2021

DAFTAR PUSTAKA

- Arntz, M., B. Y. Sarra, and F. Berlingieri. 2019. "Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages." ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper No. Mannheim, Germany, 19-015
- Azarbouyeh, Amir, Naini, Seyed Gholamreza Jalali 2014, *A Study On The Effect Of Teleworking On Quality Of Work Life*, Management Science Letters 4 (2014) 1063–1068
- Bailey, Diane E & Kurland, Nancy B 2002; *Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work*, Journal of Organizational Behavior Volume 23, Issue 4 p. 383-400
- Baker Allen, Avery Gayle C & Crawford, John D, 2007, *Satisfaction and Perceived Productivity When Professionals Work From Home*, Research & Practice in Human Resource Management, 2007, 15 (1), pp. 37 - 62
- Bloom, Nicholas, Liang, James, Roberts John and Ying, Zhichun Jenny, 2015, *Does Working From Home Work? Evidence From a Chinese Experiment*, The Quarterly Journal of Economics (2015), 165–218
- Cantera, L. M., Cubells, M. E., Martínez, L. M., & Blanch, J. M. (2009). *Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance*. Spanish Journal of Psychology, 12(2), 641–647
- Chan, X. W., T. Kalliath, P. Brough, O.-L. Siu, M. P. O'Driscoll, and C. Timms. 2016. "Work–Family Enrichment and Satisfaction: The Mediating Role of Self-Efficacy and Work–Life Balance." The International Journal of Human Resource Management 27 (15): 1755–1776
- Crosbie, Tracey; Moore, Jeanne; 2004, *Work–life Balance and Working from Home*, Social Policy & Society 3:3, 223–233
- Dizaho, E.K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). *Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. Global Business and Management Research: An International Journal*, 9, 455-465
- Dua, Maria Helena Carolinda & 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), Vol 7 No.2 Mei 2020, Hal. 2047-258
- Eddleston, K. A., and J. Mulki. 2017. "Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness." Group & Organization Management 42 (3): 346–387
- Gadecki, Jewdokimow, Żadkowska (2018), *New Technologies And Family Life In The Context Of Work At Home*. The Strategies Of Work-Life Balance, Studia Humanistyczne AGH Tom 17/4 • 201
- Grant, C. A., L. M. Wallace, P. C. Spurgeon, C. Tramontano, and M. Charalampous. 2019. "Construction and Initial Validation of the e-Work Life Scale to Measure Remote eWorking." Employee Relations 41 (1): 16–33
- Gregory, Abigail, Milner, Susan, 2009, *Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice? Gender, Work & Organization*, Volume 16, Issue 1 p. 1-13
- Hurlock, E, 1999, *Psikologi Perkembangan suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Erlangga, Jakarta
- 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
- Kompas.com;2020<https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/02/073000465/perjalanan-kasus-virus-corona-di-indonesia-?page=all>
- McDonald, P., Brown, K. and Bradley, L., 2005, "Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy", *Women in Management Review*, Vol. 20 No. 1, pp. 37-55
- McCallum, E, 2020, *Working From Home Has Lifted Productivity and Work-life Balance*, Consultancy.uk
- Mungkasa, Oawar, 2020, **Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19**, The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV No. 2 – Juni 2020
- Mustajab, Duta, Bauw, Azies, Abdul, Rasyid, Andri, Irawan, Akbar, Muhammad Aldrin, & Hamid, Muhammad Amin, 2020, *Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*, The International Of Applied Business TIJAB, Volume 4 Number 1, April 2020
- Noda, H. 2020. "Work–Life Balance and Life Satisfaction in OECD Countries: A CrossSectional

- Analysis.*" Journal of Happiness Studies 21 (4): 1325–1348. doi:10.1007/s10902-019- 00131-9.
- Nasution, Irmayani, Zuhendry dan Rosanti, Raina, 2020, **Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP**, Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting, Volume 1 No 1 Mei 2020
- Purwanto, Agus,2020, **Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19**,EduPsyCouns Journal, Volume 2 Nomer 1 (2020)
- Putra Kresna Chandra, Pratama Tedo Aris, Linggautama Rionaldo Aureri, Prasetyaningtyas Sekar Wulan, 2020, **The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period**, Journal of Business and Management Review Vol. 1 No. 5 2020 Page 341-353
- Rupietta, Kira, Beckmann, Michael, 2016, **Working from home: What is The Effect on Employees' Effort?**, WWZ Working Paper, No. 2016/07, University of Basel, Center of Business and Economics (WWZ), Basel
- Sakitri, Galih, 2020, **Work From Home dan Dua Mata Pedang**, Forum Manajemen Prasetya Mulya, Vol 34 No 1 (2020)
- Sheikh, Muhammad Atif, Ashiq, Attiya, Mehar, Muhammad Ramzan, Hasan, Ali and Khalid, Madiha, 2018, **Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts**, Pyrex Journal of Business and Finance Management Research, Vol 4 (5) pp. 48-57 September, 2018
- Simarmata, RicardoManarintar, 2020, **Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon**, Inteltiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora, Vol.02 No. 01 Agusts 2020
- Sullivan, Cath, 2012, Chapter 15: **Remote Working and Work-Life Balance, Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations**, 275 International Handbooks of Quality-of-Life
- Tuti, Retnowati WD, 2020, **Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia**, Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol 3 , No. 1, Juni 2020, pp. 73 – 85
- Virick, M., N. DaSilva, and K. Arrington. 2010. **"Moderators of the Curvilinear Relation between Extent of Telecommuting and Job and Life Satisfaction: The Role of Performance Outcome Orientation and Worker Type."** Human Relations 63 (1): 137–154
- 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
- Yunita, Putu Irma, 2018, **Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan (Work-Life Balance): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh?**, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 3 No. 2 Desember 2018
- Zhang, Shihang & Moeckel, Rolf & Moreno, Ana Tsui & Shuai, Bin & Gao, Jie, 2020. **"A work-life conflict perspective on telework," Transportation Research Part A: Policy and Practice**, Elsevier, vol. 141(C), pages 51-68.