

WORK FROM HOME, WORK FROM OFFICE, DAN KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA

Arri Handayani^{1*)}, Desi Maulia¹, Primaningrum Dian Marthaningtyas¹, Padmi Dhyah Yulianti¹

¹Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Semarang, Semarang 50232, Indonesia

^{*)}E-mail: arrihandayani@upgris.ac.id

Abstrak

Kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*) berdampak pada keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Tujuan penelitian ini menganalisis perbedaan bekerja dari rumah (*work from home/WFH*) dan bekerja dari kantor (*work from office/WFO*) terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional study*. Keseimbangan kerja-keluarga diukur menggunakan skala keseimbangan kerja-keluarga, lokasi bekerja (bekerja di rumah (WFH) atau bekerja di kantor (WFO) diketahui dari identitas responden. Teknik sampling menggunakan *purposive random sampling* dengan karakteristik subyek sudah menikah, memiliki anak dan bekerja di instansi baik yang menjalani aktivitas dari rumah (*work from home*) maupun bekerja di kantor (*work from office*). Pengambilan data secara *online* melalui *google form* pada 19 Mei – 31 Mei 2020. Analisis data menggunakan uji beda (uji t). Berdasarkan hasil penelitian terdapat 189 responden berasal dari 13 Provinsi di Indonesia. Hasil penelitian diketahui tidak ada perbedaan perbedaan bekerja dari rumah (*work from home/WFH*) dan bekerja dari kantor (*work from office/WFO*) terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Kata Kunci: Keseimbangan kerja-keluarga, *work from home*, *work from office*, pandemi covid-19

Work From Home, Work From Office, and Work Family Balance

Abstract

Working from home policy in Covid 19 pandemic era has brought its own challenges particularly in the management of time and energy which then affects work and family balance. This study aims to analyze the differences between the effect of work from home/WFH and work from office/WFO on work-family balance. This study was conducted using cross-sectional study research design. Work-family balance was measured using work-family balance scale. Meanwhile, workplace (either work from home/WFH) or work from office/WFO) was identified from respondents' identity. The sampling technique applied in this study was purposive random sampling. The characteristics of the research subject were married with children and worked in an office either work from home or work from office setting. Data were collected online through Google form from 19th May to 31st May 2020. The data then analyzed using t-test. There were 189 respondents from 13 Provinces from all over Indonesia. The result of the research shows that both work from home and work from office have given no different effect on work-family balance.

Keywords: Work-family balance, work from home, work from office, covid-19 pandemic

PENDAHULUAN

Masa pandemi covid 19 telah merubah segala aspek kehidupan termasuk dari sisi pekerjaan maupun keluarga. Berkaitan dengan sisi pekerjaan, kondisi ini menjadi masalah di berbagai sektor dan dampaknya perekonomian nasional melemah serta mengalami penurunan pendapatan secara drastis, baik di bidang industri, pariwisata, perhotelan, maupun transportasi. Beberapa perusahaan bahkan ada yang dengan terpaksa

memberlakukan putus hubungan kerja (PHK) karyawan dengan alasan efisiensi. Kondisi ini merupakan langkah terakhir ketika perusahaan betul-betul tidak mampu menanggung beban operasional yang berat di tengah kondisi pandemi.

Berdasarkan data BPS tahun 2020 tentang survey pengaruh pandemi terhadap pelaku usaha (BPS, 2020) diketahui bahwa 35,35 persen perusahaan melakukan pengurangan jumlah pegawai. Selanjutnya diketahui bahwa pengurangan jumlah pegawai relatif lebih banyak terjadi pada usaha menengah dan besar, yaitu sebesar 33,23 persen dan 46,6 persen. Kondisi demikian sesuai dengan hasil penelitian (Yamali & Putri, 2020) bahwa dampak sektor ekonomi akibat pandemi di Indonesia diantaranya terjadinya pengurangan pegawai, terjadinya PMI Manufacturing Indonesia, inflasi, kondisi impor yang menurun, juga kondisi pariwisata yang mengalami kerugian karena jumlah pengunjung yang berkurang.

Dampak pandemi covid 19 juga menimbulkan banyak permasalahan pada sisi keluarga, diantaranya terjadi kekerasan dalam rumah tangga yang berdampak pada perceraian. Bermula dari terjadinya kasus PHK sehingga kondisi ekonomi terganggu, pasangan suami istri menjadi lebih emosional dan berakhir pada perceraian. Kondisi ini seperti disampaikan (Wijayanti, 2021) bahwa faktor ekonomi menjadi salah satu sebab pasangan suami istri bercerai.

Secara umum kondisi perekonomian global secara signifikan mengalami perubahan karena permasalahan pandemi saat ini. Guna meminimalisir meningkatnya jumlah kasus positif covid 19, pemerintah telah melakukan upaya preventif dengan menerbitkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan menginstruksikan karyawan untuk bekerja dari rumah. Kebijakan ini merupakan instruksi Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. Selain itu juga berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat. Kedua aturan PSBB tersebut pada tanggal 31 Maret 2020 telah ditandatangani Presiden Joko Widodo (Perencanaan et al., 2020).

Di Indonesia nampaknya kondisi bekerja dari rumah belum lazim dilakukan, akan tetapi saat ini banyak organisasi yang terpaksa melakukan hal tersebut dengan menyesuaikan kondisi organisasi masing-masing. Diantara bentuk penyesuaian tersebut adalah beberapa organisasi ada yang menginstruksikan karyawan untuk secara penuh waktu bekerja di rumah, meskipun demikian ada beberapa perusahaan yang melakukan pembagian kerja bahwa kantor hanya berisi separuh personil saja. Selain itu, ada juga organisasi yang memberlakukan sistem piket, sehingga karyawan masuk kerja sesuai dengan jadwal piket yang sudah ditentukan. Penyesuaian lain menyikapi kebijakan tersebut adalah organisasi menginstruksikan karyawannya bekerja di rumah saat kantor sedang dilakukan desinfeksi. Kondisi ini bisa jadi karena jenis pekerjaan yang kurang memungkinkan untuk dilakukan di rumah. Berdasarkan data BPS tahun 2020 tentang hasil survey pengaruh pandemi terhadap pelaku usaha (BPS, 2020) diketahui bahwa organisasi yang menginstruksikan sebagian pegawai untuk bekerja dari rumah sejumlah 5,45 persen, organisasi yang menginstruksikan seluruh pegawai untuk bekerja dari rumah sebesar 2,02 persen, dan organisasi yang melakukan pengurangan kapasitas, baik pengurangan jam kerja, pengurangan kondisi mesin yang dijalankan serta pengurangan tenaga kerja sebesar 24,31persen.

Pada dasarnya kondisi bekerja dari rumah, menimbulkan banyak penyesuaian baik pada individu, keluarga maupun organisasi. Kebijakan untuk bekerja dari rumah tidak semuanya bisa diterapkan oleh perusahaan. Masih ada beberapa instansi yang menginstruksikan karyawannya untuk bekerja dari kantor meskipun tetap memperhatikan protokol kesehatan. Bagi karyawan yang melakukan aktivitas bekerja dari rumah (*work from home*) maupun berkegiatan di kantor (*work from office*) ternyata memiliki tantangannya masing-masing.

Bagi individu yang bekerja di kantor, dengan meninggalkan keluarga di rumah, terutama yang masih mempunyai anak berusia muda akan banyak memiliki konflik ketika

meninggalkan anak di rumah. Belum lagi dengan padatnya lalu lintas yang rawan terjadi kemacetan sehingga harus meninggalkan rumah lebih awal. Meskipun demikian, ketika bekerja di rumah pun bukan berarti tanpa halangan. Dengan berada satu lokasi bersama dengan anak ketika bekerja, ternyata lebih mudah terganggu ketika mendengar suara regekan anak. Dengan kondisi ini ketika individu tidak dapat fokus dan tidak mempunyai manajemen waktu yang baik maka pekerjaan akan terbengkalai. Belum lagi dengan urusan domestik lain yang mengundang perhatian ketika bekerja di rumah, terutama bagi para ibu yang bekerja. Sementara bagi organisasi yang tidak siap dengan kondisi tersebut juga akan mengalami kendala. Penerapan bekerja dari rumah pada awalnya banyak mengalami hambatan meskipun demikian dengan berjalannya waktu sedikit demi sedikit para pegawai dapat menyesuaikan diri (Mungkasa, 2020)

Berdasarkan hasil sesi berbagi pada kegiatan hari Kartini yang diselenggarakan oleh salah satu instansi di Semarang pada tanggal 23 April 2020, kondisi di atas memang banyak dikeluhkan orang tua jika bekerja dari rumah. Dalam hal ini pekerjaan kantor akan dikerjakan di rumah, selain itu masih ada aktivitas tambahan yaitu mendampingi anak belajar serta masih harus mengerjakan pekerjaan domestik rumah tangga. Meskipun orangtua merasa senang karena sembari bekerja tetap dapat mengurus keluarga, juga meminimalisir dampak virus covid 19, namun ternyata ada sisi lain yang ditimbulkan. Diantaranya lebih terasa menyita waktu, cepat merasa lelah dan sering kali merasa jengkel karena di saat bersamaan harus mengurus urusan kantor dan urusan domestik keluarga. Kondisi ini dikhawatirkan akan berdampak kepada psikologis orang tua bahkan kondisi psikologis anak. Pada sisi lain, jika orangtua bekerja dari kantor, akan lebih fokus mengerjakan pekerjaan kantor karena tidak terganggu dengan aktivitas dan pekerjaan rumah tangga. Sisi kekurangannya, cenderung rentan terkena covid 19 karena harus berinteraksi dengan banyak orang.

Kenyatannya pada masa pandemi covid 19, banyak hal harus dikelola oleh karyawan yang bekerja dari rumah maupun yang bekerja di kantor. Pengelolaan tersebut seperti waktu, tenaga, dan perhatian agar tetap tercipta keseimbangan antara ranah pekerjaan maupun ranah keluarga, terutama bagi individu yang bekerja dari rumah. Tidak semua karyawan mampu mengelola tantangan yang dihadapi ketika bekerja dari rumah. Hasil penelitian (Moh, 2020) diketahui bahwa hanya individu yang mampu beradaptasi dengan baik akan mampu bertahan dari situasi tertekan, bahkan mampu menjadikan stress menjadi kondisi yang positif untuk menjadi kreatif dan produktif. Sebaliknya, kondisi tertekan yang dialami individu, ketika tidak mampu dalam mengelola waktu dan tenaga akan berakibat pada konflik, baik pada pekerjaan maupun pada rumah tangga sehingga keseimbangan kerja keluarga menjadi terganggu.

Keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika seseorang dapat menyelesaikan tugas kantor dan rumah dengan baik, mengupayakan konflik yang minimal serta merasa puas antara pembagian waktu, perhatian dan tenaga antara ranah pekerjaan dan keluarga (Handayani et al., 2015). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Kossek, Lirio dan Valcover (Tamunomiebi & Oyibo, 2020) bahwa keseimbangan kerja keluarga sebagai kondisi kepuasan dan persepsi keberhasilan dalam memenuhi tuntutan peran kerja dan non pekerjaan, adanya tingkat konflik yang rendah antar peran serta adanya kesempatan untuk melakukan pengayaan antar peran. Keseimbangan kerja-keluarga menurut (Anwar, 2015) sebagai pemenuhan peran secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga, dengan menyesuaikan sumber daya yang ada, sehingga tercapai kondisi yang seimbang antara ranah pekerjaan dan keluarga.

Hasil penelitian (Handayani, dkk., 2015) diketahui bahwa keseimbangan kerja-keluarga lebih berorientasi pada pembagian waktu, perhatian dan tenaga. Hal ini sesuai dengan pendapat (Greenhaus *et al.*, 2003) bahwa komponen dari keseimbangan kerja keluarga terdiri dari adanya pembagian waktu yang seimbang (*time balance*), keterlibatan yang seimbang (*involvement balance*) serta kepuasan yang seimbang (*satisfaction balance*).

Menurut Dilly (2020) keseimbangan pekerjaan-keluarga dapat dipenuhi dengan adanya jam kerja yang fleksibel (*flexible working*) untuk menghasilkan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja dalam organisasi. Dengan demikian saat *work from home* bisa jadi lebih mudah bagi individu untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga.

Berdasarkan pemahaman tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga pada intinya adalah suatu kondisi ketika individu mampu terlibat dan merasa puas dalam peran keluarga dan pekerjaan dengan konflik minimal meliputi pembagian waktu yang sama, perhatian yang sama serta adanya tenaga tercurah yang sama antara ranah pekerjaan dan keluarga.

Pada dasarnya melakukan aktivitas dari rumah sesuai instruksi pemerintah atau *work from home* memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang tidak berbeda dengan melakukan aktivitas di kantor (Ashal, 2020). Hal ini karena ketika *work from home* sebetulnya individu melakukan aktivitas kantor di rumah sehingga mengurangi tatap muka dengan rekan kerja lain untuk menghindari penularan virus. Meskipun demikian, *work from home* atau bekerja dari rumah menggambarkan adanya pengaturan jadwal yang lebih fleksibel daripada bekerja di kantor. Kondisi ini sejalan dengan pendapat (Yuile *et al.*, 2012) bahwa *flexible work schedule* merupakan jadwal kerja yang fleksibel ketika karyawan dapat mengatur saat memulai dan mengakhiri pekerjaan. *Schedule flexibility* merupakan aturan kerja secara fleksibel yang menunjukkan individu dapat memilih tempat dan waktu melakukan aktivitas, menentukan sendiri durasi waktu lama bekerja (*time flexibility*), saat yang tepat untuk bekerja (*timing flexibility*), dan menentukan tempat (*place flexibility*) individu bekerja (Carlson *et al.*, 2010). Meskipun ketika bekerja di rumah waktunya fleksibel, para Aparatur Sipil Negara tetap wajib membuat jurnal harian sebagai pertanggungjawaban kinerja kepada atasan langsung dan juga sebagai dasar penilaian tunjangan kinerja (Ashal, 2020)

Sejalan dengan itu, hasil penelitian Purwanto (2020) menunjukkan bahwa ketika individu bekerja di rumah ditemukan adanya keuntungan dan kerugian. Keuntungan bekerja di rumah adalah kegiatan menyelesaikan tugas kantor di rumah dapat lebih fleksibel karena tidak terpaku pada aturan jam kantor seperti biasanya, tidak membutuhkan biaya transportasi, dapat mengurangi tingkat stres karena kemacetan lalu lintas, serta ada waktu luang yang lebih banyak.

Di sisi lain kerugian ketika bekerja dari rumah adalah ada kalanya kehilangan semangat untuk bekerja karena suasana kerja yang berbeda sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai, adanya biaya tambahan untuk listrik dan internet, serta ada kekhawatiran tentang keamanan data. Sejalan dengan itu menurut (Mustajab *et al.*, 2020) ketika bekerja di rumah ada kalanya terganggu oleh aktivitas lain (*multitasking*) yang harus dilakukan. Meskipun demikian bisa jadi waktu kerja menjadi cenderung tanpa batasan, karena tidak Nampak batasan yang jelas antara kantor dan rumah. Di sisi lain bagi pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional akan mengalami kendala ketika akan berkoordinasi dengan rekan kerja (Mungkasa, 2020).

Menurut Ashal (2020), (Mustajab *et al.*, 2020) aktivitas WFH memberikan keseimbangan hidup bagi individu karena adanya waktu yang lebih fleksibel. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Ye (2012) bahwa keuntungan dari bekerja secara *telecommuting* atau bekerja tanpa tatap muka secara langsung atau dalam hal ini adalah bekerja di rumah adalah karyawan akan mempunyai keseimbangan kerja keluarga yang lebih baik.

Clark (2000) dalam teori *border* menyebutkan bahwa salah satu variabel yang dapat meningkatkan kemampuan individu untuk berhasil mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga adalah fleksibilitas waktu. Adanya fleksibilitas kerja ini sejalan dengan adanya otonomi kerja. Pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Hackman & Oldham (Pearson *et al.*, 2009), bahwa otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan ketika seorang individu ketika menentukan jadwal kerja dan prosedur kerja dalam pelaksanaan tugas tugasnya tersebut.

Adanya otonomi kerja akan memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga (Lambert *et al.*, 2006). Hal ini karena adanya kebebasan dan keleluasaan mengatur waktu individu akan lebih mudah mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Dengan demikian saat *work from home* memungkinkan individu lebih mudah untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa *work from home* adalah melakukan aktivitas kantor di rumah sesuai dengan tugas masing-masing dengan pengaturan waktu yang fleksibel tetapi penuh tanggung jawab.

Di sisi lain *work from office* sama artinya dengan bekerja penuh waktu di kantor dengan jumlah jam kerja minimal 35 jam/minggu dalam sebuah organisasi/perusahaan (35 jam/minggu adalah jam kerja normal menurut ketentuan Badan Pusat Statistik Indonesia). Pendapat yang sama dikemukakan (Darmajaya & Vinahapsari, 2020) bahwa karyawan yang bekerja penuh waktu akan menghabiskan waktu kerja sekitar 35-40 jam dalam setiap minggunya. Bekerja penuh waktu di kantor akan terikat pada aturan di mana individu tersebut bernaung. Pada orang yang bekerja di kantor biasanya akan tampil lebih rapi karena aturan-aturan tertentu tersebut. Selain itu, dengan bekerja penuh waktu otomatis waktu bersama keluarga akan berkurang, karena sebagian besar waktunya akan berada di kantor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pada orang tua yang keduanya bekerja tentu membutuhkan pengasuh anak untuk mendampingi ketika anak di rumah, terutama anak-anak yang masih berusia muda.

Sejalan dengan itu, menurut (Mayangsari & Amalia, 2018) kerja penuh waktu dengan berperan sebagai wanita bekerja sekaligus ibu rumah tangga dapat membawa pada suatu kondisi tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini karena pada perempuan yang berperan ganda, setelah melakukan aktivitas kantor, tugas domestik masih menjadi tanggung jawabnya. Dengan kondisi yang lelah berbagi peran antara pekerjaan dan keluarga bahkan kadang-kadang tidak mampu menjalankan semua peran yang diembannya sehingga dampaknya akan sulit mencapai keseimbangan kerja keluarga. Kondisi ini seperti disampaikan (Anwar, 2015) bahwa perempuan yang bekerja lebih cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan dalam peran keluarga dan pekerjaan. Kesulitan yang dialami para perempuan bekerja yang berdampak pada konflik yang terjadi terus menerus tanpa penyelesaian bisa jadi akan berakhir pada perceraian. Menurut Herawati *et al.* (2018) adanya kasus perceraian yang tinggi menunjukkan interaksi keluarga yang tidak berjalan harmonis karena perbedaan persepsi dan keinginan antara suami dan istri dalam melakukan pembagian peran, pekerjaan maupun waktu.

Pada dasarnya adanya kebebasan untuk mengatur pekerjaan ketika individu bekerja di rumah akan mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga. Mengacu pada kondisi-kondisi tersebut, akan ditemukan adanya perbedaan keseimbangan kerja-keluarga antara individu yang bekerja di rumah dan individu yang berkerja di kantor.

Penelitian terkait keseimbangan kerja keluarga sudah banyak dilakukan, antara lain Marbun (2020) tentang upaya menjaga keseimbangan pekerjaan dengan keluarga, dengan adanya tanggung jawab penataan, pengelolaan dan penentuan skala prioritas antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian Fauziah (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga dan *work-life balance*. Penelitian Ginanjar *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berkorelasi negatif dengan kepuasan pernikahan, sedangkan *work-family balance* berkorelasi positif dengan kepuasan pernikahan pada istri yang berperan ganda. Selanjutnya hasil penelitian Anwar (2015) diketahui melalui keseimbangan kerja-keluarga terdapat hubungan antara orientasi peran gender keluarga yang egalitarian dengan kepuasan keluarga. Satu lagi, penelitian Handayani (2017) tentang model keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja menunjukkan bahwa dukungan suami, otonomi kerja dan orientasi peran gender egalitarian berperan terhadap keseimbangan kerja keluarga melalui komitmen peran.

Pada dasarnya penelitian-penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan ini. Penelitian Marbun (2020) berfokus pada upaya menjaga keseimbangan kerja keluarga, penelitian Fauziah (2020) tentang pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Ginanjar *et al.* (2020) tentang korelasi *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang berperan ganda. Penelitian Anwar (2015) tentang orientasi peran gender keluarga egalitarian, kepuasan keluarga dan keseimbangan kerja-keluarga. Selanjutnya penelitian Handayani (2017) tentang model keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja. Dengan demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Hal yang utama adalah penelitian tersebut tidak berkaitan dengan masalah pandemi covid 19, sedangkan penelitian ini berfokus pada masa pandemi Covid 19. Pada masa pandemi ini tekanan dan tantangan yang muncul semakin tinggi dan beragam membuat penelitian terkait keseimbangan kerja keluarga penting dilakukan di ranah organisasi. Selama ini konsep melakukan aktivitas kantor di rumah atau *work from home* sebagai suatu budaya organisasi belum menjadi hal yang biasa di Indonesia khususnya di organisasi pemerintah yang cenderung terikat dengan pengawasan langsung, disiplin serta pelayanan publik (Mustajab *et al.*, 2020). Menjadi kajian yang menarik ketika konsep bekerja dari rumah ini diperluas dan memberikan sumbangsih untuk meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan bekerja dari rumah (*work from home*) dan bekerja dari kantor (*work from office*) terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Ketika bekerja dari rumah, dengan adanya keleluasaan dalam bekerja, individu mampu mengatur jadwal untuk memulai dan mengakhiri bekerja, walaupun ada kemungkinan terdistraksi dengan urusan domestik, termasuk pengasuhan anak. Hal ini berbeda dengan bekerja di kantor, yang semuanya sudah ditetapkan dengan aturan yang berlaku. Dengan adanya keleluasaan dalam mengatur jadwal kegiatan memungkinkan individu lebih mudah dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga, dibandingkan ketika bekerja di kantor. Berkaitan dengan hal tersebut, dimungkinkan ada perbedaan keseimbangan kerja-keluarga pada individu yang melakukan aktivitas kantor di rumah (*work from home*) dibandingkan dengan individu yang melakukan aktivitas rutin dari kantor (*work from office*). Dengan demikian penelitian ini bertujuan menganalisis perbedaan bekerja dari rumah (*work from home*) dan bekerja dari kantor (*work from office*) terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional study*. Variabel dalam penelitian ini adalah keseimbangan kerja keluarga dan lokasi bekerja yaitu bekerja dari rumah (*work from home*) dan bekerja dari kantor (*work from office*). Keseimbangan kerja keluarga adalah keadaan ketika seseorang dapat menyelesaikan tugas kantor dan pekerjaan rumah dengan baik, mengupayakan konflik yang minimal serta merasa puas antara pembagian waktu, perhatian dan tenaga antara ranah pekerjaan dan keluarga (Handayani, dkk., 2015). Bekerja dari rumah adalah melakukan aktivitas kantor di rumah dengan waktu yang lebih fleksibel dengan tetap membuat jurnal harian sebagai pertanggungjawaban kinerja kepada atasan langsung juga sebagai dasar tunjangan kinerja (Ashal, 2020). Bekerja dari kantor adalah bekerja secara penuh dalam seminggu menghabiskan waktu kerja sekitar 35-40 jam (Darmajaya & Vinahapsari, 2020)

Teknik sampling menggunakan *purposive random sampling* dengan karakteristik subyek penelitian sudah menikah, memiliki anak dan bekerja di instansi baik yang menjalani *work from home* maupun yang masih bekerja di kantor (*work from office*). Metode pengumpulan data menggunakan skala keseimbangan kerja keluarga yang dikembangkan oleh Handayani (2017). Skala ini terdiri dari 3 aspek yaitu keseimbangan kepuasan, keseimbangan kepentingan, dan keseimbangan perhatian dengan jumlah item 15 butir pernyataan yang

bersifat favourabel dan unfavourabel. Alternatif pilihan jawaban untuk item-item tersebut adalah sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) dengan pemberian skor berdasarkan sifat pernyataan yang bergerak dari 1 – 4. Reliabilitas skala keseimbangan kerja keluarga mempunyai nilai Cronbach's alpha sebesar 0,882. Distribusi skala keseimbangan kerja-keluarga kepada responden dilakukan secara online menggunakan *google form* pada tanggal 19 Mei sampai 31 Mei 2020. Peneliti memberikan *inform consent* terlebih dahulu di bagian awal *google form* terkait kesediaan responden dalam penelitian ini. Jika responden berkenan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan, responden dapat melanjutkan pada lembar berikutnya. Namun jika responden tidak bersedia mengisi atau memberikan data, maka responden dapat meninggalkan laman. Analisis data menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subyek.

Berdasarkan data hasil penelitian, terdapat 191 orang responden. Dari jumlah tersebut, terdapat 1 orang yang tidak berkenan mengisi dan 1 orang yang tidak mengisi data secara lengkap, sehingga dua responden tidak dipergunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian data yang dipergunakan hanya 189 responden, dengan jumlah responden yang bekerja dari rumah 143 orang, dan 46 orang bekerja dari kantor. Gambaran umum responden tampak dalam Tabel 1.

Tabel 1 Gambaran umum responden

| Aspek | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|-------------------|-----------|------------|
| Usia | 22 - 30 | 16 | 3,174% |
| | 31 – 40 | 95 | 50,264% |
| | 41– 50 | 66 | 34,920% |
| | 51– 60 | 12 | 6,349% |
| Tingkat Pendidikan | SMP | 2 | 0,869% |
| | SMA | 45 | 19,565% |
| | S1 | 87 | 37,826% |
| | S2 | 31 | 16,402% |
| | S3 | 14 | 6,086% |
| | Lainnya | 10 | 4,347% |
| Daerah asal responden | DKI Jakarta | 4 | 2,234% |
| | Jawa Tengah | 154 | 86,033% |
| | Banten | 7 | 3,910% |
| | Jawa Timur | 2 | 1,117% |
| | DIY | 7 | 3,910% |
| | Jawa Barat | 4 | 2,234% |
| | Sumatra Utara | 1 | 0,558% |
| | Sumatra Selatan | 2 | 1,117% |
| | Jambi | 2 | 1,117% |
| | Kalimantan Tengah | 2 | 1,117% |
| | Bali | 1 | 0,558% |
| | Riau | 1 | 0,558% |
| | Kalimantan Timur | 2 | 1,117% |
| Jumlah anak | 1 | 63 | 33,510% |
| | 2 | 79 | 42,021% |
| | 3 | 27 | 14,361% |
| | 4 | 7 | 3,723% |
| | 5 | 3 | 1,595% |
| | Lainnya | 9 | 4,787% |

| Aspek | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-----------|---------------------|-----------|------------|
| Usia anak | Belum memiliki anak | 9 | 2,601% |
| | Di bawah 1 tahun | 21 | 6,069% |
| | 2-5 tahun | 70 | 20,231% |
| | 6-10 tahun | 100 | 28,901% |
| | 11-15 tahun | 76 | 21,965% |
| | 16-20 tahun | 49 | 14,161% |
| | 21-30 tahun | 21 | 6,069% |

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh individu berusia 31-40 tahun yang termasuk dalam generasi Y. Selanjutnya jika dilihat secara demografis wilayah responden cukup merata. Tercatat ada 13 provinsi pada penelitian ini, dominasi responden berasal dari Jawa Tengah, kemudian Daerah Istimewa Yogyakarta dan Banten. Dari 189 orang responden, latar belakang pendidikan terbanyak adalah S1. Dengan demikian, individu yang bekerja dari rumah atau dari kantor lebih didominasi oleh para pekerja dengan tingkat pendidikan S1. Berkaitan dengan dari usia anak yang dimiliki responden, rata-rata responden penelitian ini didominasi oleh individu yang memiliki anak berusia 6-10 tahun, sedangkan jumlah anak yang dimiliki responden, rata-rata yang memiliki dua anak, yaitu sebanyak 78 orang.

Hasil penelitian

Untuk melakukan uji beda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas data. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai rata-rata 30,00 dengan standar deviasi sebesar 2,654. Signifikansi Komolgorov Smirnov Z diperoleh sebesar 1,209. Dengan demikian data bersifat normal karena tingkat signifikansi > 0,05.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji beda dari 189 responden penelitian diketahui bahwa keseimbangan kerja-keluarga karyawan yang bekerja dari rumah diperoleh skor rata-rata sebesar 30,01; SD sebesar 2,394 dengan rata-rata standar error sebesar 0,200. Sedangkan pada karyawan yang masih bekerja dari kantor diperoleh skor rata-rata sebesar 29,96; SD sebesar 3,366 dengan rata-rata standar error sebesar 0,496. Adapun hasil selengkapnya pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil uji beda Keseimbangan Kerja-Keluarga
Group Statistics

| WFH/WFO | N | Mean | Std. Deviaton | Std. Error Mean |
|--------------------|-----|------|---------------|-----------------|
| Keseimbangan | WFH | 143 | 30,01 | 2,394 |
| Kerja Keluarga (Y) | WFO | 46 | 29,96 | 3,366 |

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|--------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | Lower | Upper |
| Keseimbangan | 2,390 | ,124 | ,127 | 187 | ,899 | ,057 | ,451 | - | ,947 |
| Equal variences | | | | | | | | ,832 | |
| Kerja Keluarga (Y) | | | ,107 | 60,331 | ,915 | ,057 | ,535 | | 1,128 |
| assumed | | | | | | | | - | |
| Equal variences | | | | | | | | ,013 | |
| not assumed | | | | | | | | | |

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan bekerja dari rumah (*work from home*) dan bekerja dari kantor (*work from office*) terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Kondisi ini terjadi karena sebagian besar responden adalah generasi Y yang *multitasking* dan terbiasa dengan teknologi, terbiasa bekerja di setiap saat dan di setiap tempat, serta jumlah anak yang tidak banyak sehingga menjadi faktor pendukung individu untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti merekomendasikan kepada beberapa pihak diantaranya para karyawan, diharapkan tetap melakukan apa yang sudah dilakukan selama ini sehingga mampu mencapai keseimbangan kerja keluarga. Untuk organisasi perlu untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, diantaranya dengan membangun rasa percaya, empati serta menjalin kerjasama dengan para karyawan selama individu bekerja dari rumah. Untuk peran keluarga, perlu adanya dukungan keluarga untuk membantu individu mencapai keseimbangan kerja-keluarga, diantaranya dalam bentuk membantu mengasuh anak ketika individu bekerja di rumah. Untuk tahap selanjutnya penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian tentang bagaimana individu mengupayakan keseimbangan kerja keluarga saat bekerja di rumah, juga bagaimana bentuk dukungan keluarga maupun dukungan organisasi sehingga individu mampu mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Dalam hal ini juga perlu dibedakan jenis kelamin responden untuk lebih memahami bagaimana individu tersebut mampu mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

Tabel 3 Frekuensi subjek dan kategori keseimbangan kerja-keluarga

| Jumlah | Persentase | Kategori |
|--------|------------|---------------|
| 3 | 1,68% | Sangat Tinggi |
| 23 | 12,07% | Tinggi |
| 110 | 58,20% | Sedang |
| 48 | 25,40% | Rendah |
| 5 | 2,65% | Sangat Rendah |
| 189 | 100% | |

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-keluarga antara individu yang bekerja di rumah maupun individu yang bekerja di kantor. Artinya baik bekerja di rumah maupun di kantor, individu sama-sama merasakan adanya keseimbangan kerja-keluarga. Kondisi tersebut sesuai hasil penelitian ini bahwa 58,20 persen responden merasakan keseimbangan kerja-keluarga pada kategori sedang. Dapat dikatakan bahwa subjek cukup merasakan adanya keseimbangan antara ranah pekerjaan maupun ranah keluarga. Dalam situasi ini responden dapat membagi waktu, membagi perhatian maupun tenaga yang tercurahkan untuk urusan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor ketika bekerja di rumah.

Walaupun tidak ada perbedaan keseimbangan kerja keluarga antara responden yang bekerja di rumah maupun di kantor, akan tetapi dalam penelitian ini responden lebih didominasi oleh karyawan yang bekerja dari rumah. Kondisi ini sesuai dengan himbauan pemerintah sebagai bentuk dan strategi upaya preventif penyebaran virus corona. Kebijakan tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar juga berdasarkan Keputusan Presiden Nomer 11 Tahun 2020 tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat yang ditandatangani Presiden Joko Widodo tanggal 31 Maret 2020 (Perencanaan *et al.*, 2020). Dengan adanya kebijakan tersebut, banyak institusi ataupun perusahaan yang melakukan penyesuaian, salah satunya dengan menerapkan kebijakan bekerja dari rumah. Kondisi bekerja dari rumah inipun telah dilakukan di 13 provinsi di Indonesia sesuai data penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, juga diketahui bahwa responden penelitian ini didominasi oleh generasi Y dan X. Berdasarkan dari tahun lahir Cameron (Avianti & Kartika, 2017) membagi empat generasi angkatan kerja yaitu veteran (lahir sebelum tahun 1946), *boomers*

(1946-1964), generasi X atau *post boomer* (tahun 1965-1980) serta generasi Y (1981-2001). Saat ini terjadi peningkatan pada jumlah pekerjaan dan perubahan organisasi yang lebih besar pada generasi milenial dibandingkan dengan generasi sebelumnya seperti generasi X maupun generasi *boomers* (Lyons *et al.*, 2015).

Generasi Y merupakan generasi “kabel” karena merasa nyaman menggunakan internet (Simões & Gouveia, 2008) dan mampu menjalin komunikasi *online*. Ditunjang dengan pendidikan yang baik yang dimiliki generasi Y sehingga generasi ini dapat melakukan pekerjaan secara *multitasking* (Tolbieze dalam (Avianti & Kartika, 2017), serta memiliki banyak energi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Selain itu baik generasi X dan Y sama-sama mengutamakan adanya keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadinya (Tolbieze dalam Adiwaty, 2019).

Pendapat yang sama dikemukakan (Khera & Malik, 2014) bahwa pada intinya seseorang yang lahir dalam rentangan waktu tersebut cenderung lebih mudah menguasai teknologi, mempunyai kepercayaan diri yang baik, berambisi, lebih mengutamakan hasil daripada proses, tidak menyukai bekerja secara individu, dan berusaha untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Ketika bekerja, generasi Y bersedia bekerja setiap saat dan di setiap tempat tanpa melihat perbedaan antara pekerjaan dan kehidupan, meskipun demikian generasi ini cenderung mudah berpindah posisi kerja maupun tempat kerja (Anantatmula & Shrivastav, 2012). Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian=penelitian sebelumnya. Diantaranya penelitian (Paramith, Yudith & Ihalauw, 2018) diketahui bahwa karena mengutamakan adanya keseimbangan dalam hidup, maka generasi ini menginginkan jam kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang nyaman serta tidak konvensional. Hasil penelitian (Nurheni, Sukmawati, & Dirdjosuparto, 2019) (Rahmaniah dkk., 2019) ditemukan bahwa adanya pengaturan jadwal kerja, terutama jadwal kerja yang fleksibel dapat membantu individu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk kehidupan keluarga. Lebih lanjut hasil penelitian (Rahmaniah *et al.*, 2019) juga hasil penelitian (Nizam & Kam, 2018) ditemukan bahwa ada korelasi negatif antara waktu kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Artinya semakin banyak waktu kerja yang digunakan, maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan semakin rendah. Dalam hal ini ketika individu dapat melakukan pekerjaan kantor di rumah dan lebih fleksibel dalam melakukannya, maka keseimbangan kehidupan kerja, termasuk kehidupan keluarga dapat lebih mudah tercapai.

Dengan demikian ketika diminta untuk melakukan pekerjaan baik di rumah maupun di kantor, generasi ini dapat melakukan dengan baik karena telah memahami teknologi dan baginya bekerja di manapun tidak masalah, yang penting target pekerjaan terselesaikan. Kondisi ini diantaranya yang menyebabkan responden mampu mencapai keseimbangan kerja keluarga, baik responden yang bekerja di kantor maupun di rumah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun bekerja dari rumah dianggap sebagai suatu hal yang baru dan belum lumrah dilakukan, namun tetap menunjukkan bahwa bekerja dari rumah membuat karyawan dalam hal ini orangtua menjadi lebih fleksibel dalam mengatur aktivitas harian. Dalam hal ini karyawan dapat bekerja namun sambil tetap mendampingi anak belajar di rumah. Responden juga merasa lebih nyaman bekerja karena ketika bekerja tidak harus selalu diawasi, tetapi tetap mampu menuntaskan pekerjaan yang harus dijalankan dengan menetapkan skala prioritas. Hal ini seperti disampaikan oleh Kossek (Mustajab *et al.*, 2020) bahwa karyawan merasa tidak diawasi secara langsung oleh supervisor atau manajer ketika bekerja dari rumah, sehingga merasa lebih fleksibel serta leluasa dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian Leprince Ringuet (Mungkasa, 2020) juga menunjukkan bahwa responden menunjukkan produktivitas yang meningkat karena keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan, bahkan tidak terbukti bahwa tanpa pengawasan yang memadai dapat menurunkan produktivitas kerja. Karyawan menginginkan keleluasaan (fleksibilitas) dalam memilih waktu bekerja dari rumah berdasarkan kebutuhan dan situasi masing-masing. Dalam hal ini berarti bahwa adanya keleluasaan karyawan

dalam memilih waktu bekerja dan tanpa pengawasan justru akan meningkatkan produktivitas kerja.

Di sisi lain, karyawan yang memiliki anak membutuhkan kesabaran ekstra ketika berperan sebagai orangtua (Cucuni & Fitriyani, 2017). Dalam hal ini generasi Y mempelajari cara mengurangi stress, karena generasi ini memahami bahwa stress yang terjadi pada orang tua akan berdampak langsung pada perilaku pengasuhan anak, kualitas pengasuhan serta stabilitas emosi anak (Rahmawati et al., 2019). Ketika bekerja di rumah karyawan juga lebih leluasa dalam mengatur waktu bersama dengan keluarga, khususnya bersama anak, dengan demikian kebutuhan anak akan terpenuhi. Berdasarkan hasil penelitian (Kurniati *et al.*, 2020) diketahui bahwa orang tua berperan dalam membimbing, mendidik, menjaga sekaligus mengawasi ketika anak belajar di rumah. Dalam kondisi ini orang tua dapat sebagai pendamping ketika anak belajar dan bermain di rumah, termasuk membimbing dan memotivasi ketika anak mulai tidak bersemangat, juga dalam menjaga protokol kesehatan.

Jika dianalisis berdasarkan teori border, menurut Clark (2000) salah satu variabel yang dapat meningkatkan kemampuan individu untuk berhasil mengintegrasikan pekerjaan dan keluarga adalah fleksibilitas waktu. Adanya fleksibilitas kerja ini sejalan dengan adanya otonomi kerja. Pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Hackman & Oldham (Pearson *et al.*, 2009), bahwa otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan ketika seorang individu menentukan jadwal kerja maupun prosedur kerja dalam pelaksanaan tugas tugasnya tersebut.

Adanya otonomi kerja akan memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga (Lambert *et al.*, 2006). Hal ini karena adanya kebebasan dan keleluasaan mengatur waktu individu akan lebih mudah mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian (Wong *et al.*, 2017) bahwa adanya waktu kerja yang lebih leluasa dan dapat diatur sendiri berkorelasi positif dengan keseimbangan hidup pribadi, termasuk dalam ranah keluarga. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sama, diantaranya hasil penelitian (McNamara *et al.*, 2013) bahwa fleksibilitas kerja secara kuat dan positif berhubungan dengan keseimbangan kerja-keluarga. Menurut (Craig & Sawrikar, 2008) fleksibilitas dalam memulai dan mengakhiri waktu bekerja akan meningkatkan kepuasan dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga khususnya pada perempuan bekerja dengan anak remaja. Selanjutnya dikatakan oleh (Mutalib & Azim, 2012) bahwa otonomi kerja cenderung meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan memenuhi tanggung jawab dalam membantu mengintegrasikan tuntutan kerja dan keluarga. Ketika seseorang mempunyai otonomi kerja, maka akan lebih dapat mencapai keseimbangan dalam kehidupan personalnya (Keene & Quadagno, 2004).

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut individu saat *work from home* memungkinkan adanya kebebasan dan fleksibilitas untuk mengelola beban kerja, sehingga dapat mengatur diri untuk dapat berbagi dan mempertemukan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, sehingga memungkinkan individu lebih mudah untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga.

Dari jumlah anak yang dimiliki responden, rata-rata responden penelitian ini memiliki satu atau dua anak. Hal ini memungkinkan individu lebih mudah ketika bekerja di rumah, dibandingkan dengan individu yang mempunyai lebih dari dua anak. Kondisi ini karena semakin banyak jumlah anak, semakin sulit mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Hasil penelitian (Handayani, n.d.) Handayani & Munawar (2015) diketahui ketika seorang ibu memiliki anak maksimal tiga orang, setidaknya masih mampu menjaga kualitas kebersamaan antara ibu dan anak.

Selanjutnya jika dilihat dari usia anak meskipun sebagian besar mempunyai anak berusia 6-10 tahun, yaitu sebesar 52,9 persen akan tetapi hal ini tidak menjadi halangan untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian

Handayani (2017) bahwa tidak ada pengaruh tahap perkembangan keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga, khususnya pada tahap perkembangan keluarga kedua dan ketiga ketika anak sebuah keluarga mempunyai anak berusia bayi dan prasekolah.

Dengan demikian, berarti bahwa walaupun responden mempunyai anak berusia muda yang masih banyak membutuhkan perhatian dari orang tua, akan tetapi masih mampu berbagi tenaga dan waktu terhadap pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya dikatakan oleh Handayani (2017) bahwa kondisi ini terjadi karena ibu bekerja betul-betul berkomitmen terhadap pekerjaannya. Adanya komitmen terhadap peran-perannya berdampak pada kemampuan individu untuk mampu mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Hasil penelitian yang sama dikemukakan oleh (Craig & Sawrikar, 2008) bahwa tidak ditemukan adanya perbedaan keseimbangan kerja-keluarga pada orang tua dengan anak berusia 6-10 tahun dan orang tua dengan anak-anak berusia 11-14 tahun, bahkan peningkatan keseimbangan kerja-keluarga sejalan transisi masa kanak-kanak ke masa sekolah hanyalah kecil.

Kondisi pandemi saat ini yang penuh dengan ketidakpastian akan berakhir ini membuat banyak pihak seperti organisasi, keluarga maupun individu terus melakukan perubahan. Perubahan memang bukan hal yang mudah, namun lebih lanjut Choi *et al* (2012), Lub *et al.*, (dalam Onibala, 2017) menjelaskan bahwa generasi Y ini merupakan generasi yang fleksibel terhadap perubahan sehingga merasa tidak masalah dengan segala perubahan dan kemungkinan yang terjadi. Kondisi ini yang membuat individu mampu mencapai keseimbangan kerja keluarga, walaupun harus berbagi urusan pekerjaan dan urusan domestik di rumah.

Mengacu pada hal-hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan keseimbangan kerja keluarga antara karyawan yang melakukan aktivitas kantor di rumah dan yang melakukan aktivitas rutin di kantor seperti biasanya. Meskipun demikian, kelemahan penelitian ini adalah tidak terdeteksi upaya responden dapat mencapai keseimbangan kerja-keluarga dengan adanya anak usia muda di rumah. Bisa jadi karena memang responden komitmen terhadap perannya, baik peran dalam keluarga maupun peran sebagai karyawan. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak diketahui pengasuhan anak ketika orang tua bekerja di rumah. Kondisi ini tentunya juga akan mempengaruhi responden dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya baik di rumah maupun di kantor. Hal lain adalah tidak dibedakannya jenis kelamin responden, padahal ketika bekerja di rumah laki-laki dan perempuan bisa jadi akan berbeda, karena perempuan pada umumnya lebih bertanggungjawab pada ranah domestik.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan bekerja dari rumah (*work from home*) dan bekerja dari kantor (*work from office*) terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Kondisi ini terjadi karena sebagian besar responden adalah generasi Y yang *multitasking* dan terbiasa dengan teknologi, terbiasa bekerja di setiap saat dan di setiap tempat. Adanya jumlah anak yang hanya satu atau dua menjadi faktor pendukung individu untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti merekomendasikan kepada beberapa pihak diantaranya para karyawan, diharapkan untuk tetap bekerja secara *multitasking* dan selalu *update* penggunaan teknologi agar dapat bekerja di semua lokasi untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga. Untuk organisasi perlu untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, diantaranya dengan membangun rasa percaya, empati serta menjalin kerjasama dengan para karyawan selama individu bekerja dari rumah. Untuk peran keluarga, perlu adanya dukungan keluarga untuk membantu individu mencapai keseimbangan kerja-keluarga, diantaranya dalam bentuk membantu mengasuh anak ketika individu bekerja di rumah. Untuk tahap selanjutnya penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian tentang bagaimana individu mengupayakan keseimbangan kerja keluarga saat bekerja di rumah, juga bagaimana bentuk dukungan keluarga maupun dukungan organisasi

sehingga individu mampu mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Dalam hal ini juga perlu dibedakan jenis kelamin responden untuk lebih memahami bagaimana individu tersebut mampu mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada LPPM Universitas PGRI Semarang yang telah mendanai kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376–382.
- Anantatmula, V. S., & Shrivastav, B. (2012). Evolution of project teams for Generation Y workforce. *International Journal of Managing Projects in Business*, 5(1), 9–26. <https://doi.org/10.1108/17538371211192874>
- Anwar, H. (2015). Orientasi Peran Egaliter, Keseimbangan Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Yang Berperan Ganda. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 1(1), 55. <https://doi.org/10.26858/talenta.v1i1.5227>
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.223-242>
- Avianti, D. A., & Kartika, L. (2017). Analisis Quality of Work Life Pada Generasi X Dan Y Alumni Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Ipb. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.40>
- BPS. (2020). Katalog: 3101028. *Analisis Hasil Survei Dampak COVID-19 Terhadap Pelaku Usaha*, vi+ 22 halaman.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Craig, L., & Sawrikar, P. (2008). Satisfaction with work-family balance for parents of early adolescents compared to parents of younger children. *Journal of Family Studies*, 14(1), 91–106. <https://doi.org/10.5172/jfs.327.14.1.91>
- Cucuani, H., & Fitriyani, E. (2017). Hubungan Family Supportive Supervisor Behaviors Di Tempat Kerja Dengan Work Family Enrichment Pada Perempuan Bekerja. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.24014/marwah.v16i1.3562>
- Darmajaya, J. B., & Vinahapsari, C. A. (2020). *Akademik Pekerja Penuh Waktu*. 06(01), 20–28.
- Dilly, A. (2020). Sikap dan Coping Strategy Pada Profesional Wanita Menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Hibualamo: Seri Ilmu-Ilmu Sosial Dan Kependidikan*, 7(2), 1–9.
- Fauziah, Z. F. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara*. 8(2), 255–264.
- Ginanjar, A., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Work-Family Balance dengan Kepuasan Pernikahan pada Istri yang menjalani Dual-Earner Family. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 13(2), 112–124. <https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Handayani, A. (n.d.). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *DESEMBER*, 21(2), 90–101. Retrieved May 9, 2020, from [http://mpsi.umm.ac.id/files/file/30-36 Arri Handayani.pdf](http://mpsi.umm.ac.id/files/file/30-36%20Arri%20Handayani.pdf)
- Handayani, A., Afati, T., & Adiyanti, M. . (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi Dan Kemanusiaan, 2003*, 978–979.
- Herawati, T., Kumaasari, B., Musthofa, & Tyas, F. P. S. (2018). Pengaruh Faktor Sosial, Ekonomi, Budaya, Terhadap Usia Kawin Pertama Muda Perempuan Wilayah Urban dan Rural di Kabupaten Tuban. *Skripsi. FKM Universitas Airlangga Surabaya*, 11(1), 1–12.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1–23. <https://doi.org/10.1525/sop.2004.47.1.1>
- Khera, S. N., & Malik, S. (2014). Life Priorities and Work Preferences of Generation Y: An Exploratory Analysis in Indian Context. *Jindal Journal of Business Research*, 3(1–2), 63–76. <https://doi.org/10.1177/2278682116643607>
- Kurniati, E., Nur Alfaeni, D. K., & Andriani, F. (2020). Analisis Peran Orang Tua dalam Mendampingi Anak di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 241. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.541>
- Lambert, C. H., Kass, S. J., Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). Impact factors on work-family balance: Initial support for Border Theory. *Organization Development Journal*, 24(3), 64–75.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>
- Marbun, P. (2020). Upaya Menjaga Keseimbangan Pekerjaan Dengan Keluarga. *CARAKA: Jurnal Teologi Biblika Dan Praktika*, 1(2), 164–179. <https://doi.org/10.46348/car.v1i2.21>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research*, 42(2), 283–298. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.002>
- Moh, M. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (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>
- Mutalib, A., & Azim, M. (2012). *Work-Family Psychological Contract , Job Autonomy and Organizational Commitment Aminah Ahmad, Zoharah Omar and Abu Daud Silong Department of Professional Development and Continuing Education, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia*. 9(5), 740–747.
- Nizam, I., & Kam, C. (2018). The Determinants of Work-Life Balance in the Event Industry of Malaysia. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 5(3), 141–168.

- Nurheni, Sukmawati, A., & Dirdjosuparto, S. (2019). Keterlekatan Pegawai Generasi X Dan Generasi Y Pada Pt . Yudhistira Ghalia Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 419–429.
- Onibala, T. (2017). *Karakteristik karyawan generasi langgas menurut pandangan para pimpinan*. 317–324.
- Paramith, Yudith & Ihalauw, J. J. O. . (2018). *Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Persentase Penduduk Usia Produktif di Indonesia Menurut Generasi (2010)*. 11(2), 155–173.
- Pearson, A., Pearson, J. M., & Griffin, C. (2009). *Jitta Journal Of Information Technology T Heory And A Pplication I Nnovating With Technology: T He I Mpack Of O Verload , Autonomy , And Work And Family*.
- Perencanaan, K., Nasional, P., Republik, B., Abstraksi, I., Baru, N., Pembangunan, R., Menengah, J., Kunci, K., Journal, T. I., Planning, D., & Iv, V. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.118>
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Rahmaniah, R., Mataram, U., Asmony, T., Mataram, U., Nurmayanti, S., & Mataram, U. (2019). *Jurnal Bisnis dan Manajemen PENGARUH WAKTU KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP*. 6(2), 88–97.
- Rahmawati, N. R., Septiana, N. Z., & Masitoh, F. (2019). *Proceeding of International Conference on Islamic Education: Challenges in Technology and Literacy Faculty of Education and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang POLA PENGASUHAN ORANGTUA MILENIAL. Generasi X*.
- Simões, L., & Gouveia, L. B. (2008). Targeting the Millennial Generation. *Jornados de Publicidade e Comunicacao, April 2008*.
- Sue Campbell Clark. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. In *Human Relations* (Vol. 53, Issue 6, pp. 747–770).
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Wijayanti, U. T. (2021). Analisis Faktor Penyebab Perceraian pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 14(1), 14–26. <https://doi.org/10.24156/jikk.2021.14.1.14>
- Wong, P. Y., Abdullah Bandar, N. F., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677–684.
- Yamali, F. R., & Putri, R. N. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Medcom,ld*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.179>
- Ye, L. R. (2012). Telecommuting: Implementation for Success. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15), 20–30.
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 53–63. <https://doi.org/10.1017/s1833367200001061>.