

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan tentang berbagai pengertian dan berbagai uraian *work from home*, *work life balance* dan kinerja karyawan.

2.1.1 Covid-19 (*Corona Virus Disease*)

Covid-19 (*Corona virus disease*) awal mula ditemukan pertama kali di Kota Wuhan China menurut *World Health Organisation (WHO)*. WHO sementara menamai virus baru ini dengan *2019 novel coronavirus (2019-nCoV)* pada 12 Januari 2020, kemudian secara resmi mengubahnya menjadi corona virus (*covid-19*) pada 12 Februari 2020.

Covid-19 merupakan penyakit yang menular sehingga penularannya menyebar secara global dengan begitu cepat dan signifikan. Virus ini merupakan salah satu virus yang mematikan.

2.1.1.1 Pengertian Covid-19

Covid-19 (*Corona Virus Disease*) atau yang kita kenal sebagai corona virus merupakan keluarga besar virus penyebab penyakit ringan sampai berat, seperti *common cold* atau pilek dan penyakit serius lainnya, seperti MERS-Cov (*Middle East Respiratory Syndrome*) di Timur Tengah dan SARS-Cov (*Severe Acute Respiratory Syndrome*) di Cina. Corona virus ini sendiri penularannya bersifat *zoonosis* atau melalui hewan ke manusia dan untuk penularan dari virus manusia ke manusia yang sangat terbatas (Kemenkes, 2020). Selain itu, WHO menjelaskan bahwa covid-19 memiliki masa inkubasi atau jangka waktu

antara terjangkit virus dan munculnya gejala penyakit berkisar sekitar satu sampai empat belas hari. Namun, perkiraan ini akan terus diperbarui seiring dengan tersedianya lebih banyak data sehingga akurasi dari data ini lebih besar pula. Selama masa inkubasi, orang yang terkena covid-19 akan merasakan gejala umum seperti demam, rasa lelah, dan batuk kering.

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2020), terdapat empat definisi operasional dalam mengkategorikan seorang dalam kasus covid-19:

1. Pasien Dalam Pengawasan (PDP), adalah seseorang yang terkena infeksi di saluran pernapasan akut (ISPA). Gejala yang dirasakan yaitu demam ($\geq 38^{\circ}\text{C}$) atau demam yang disertai dengan salah satu gejala atau tanda penyakit di bagian pernapasan.
2. Orang Dalam Pemantauan (ODP), adalah seseorang yang mengalami gejala demam tinggi ($\geq 38^{\circ}\text{C}$), dengan mengalami gejala gangguan sistem pernapasan seperti pilek, sakit tenggorokan, batuk dan penyakit lainnya. Dalam waktu empat belas hari terakhir sebelum timbul gejala memenuhi salah satu kriterianya.
3. Kasus Probabel, adalah pasien yang berada dalam pengawasan dokter untuk diperiksa melakukan test covid-19, tetapi inconklusif atau tidak bisa disimpulkan.
4. Kasus Konfirmasi, adalah seseorang yang terinfeksi covid-19 dengan hasil pemeriksaan laboratorium positif.

World Health Organization (WHO) sejak 11 Maret 2020 sudah menetapkan covid-19 menjadi pandemik yang sudah tidak bisa disepelekan oleh setiap warga negara di Dunia. Menanggapi hal tersebut, Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan 5M yaitu memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, mencuci tangan pakai sabun, mengurangi mobilitas. Dengan harapan, masyarakat bersama pemerintah bisa memahami dan melaksanakan protokol-protokol kesehatan tersebut secara baik untuk menurunkan angka penularan covid-19 (Kantor Staff Presiden, 2020).

2.1.2 *Work From Home (WFH)*

Pandemi covid-19 telah menyebar diseluruh dunia yang telah merubah banyak hal, termasuk dalam sistem kerja dan budaya kerja pada instansi, organisasi dan perusahaan. *Work from home* atau yang biasa disebut dengan bekerja dari rumah merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya penyebaran covid-19. Metode *work from home* membawa manfaat tersendiri bagi para karyawan tetapi bisa juga menjadi bumerang untuk diri sendiri dalam bekerja tidak lagi produktif, maka dari itu karyawan harus bisa memotivasi dirinya sendiri untuk bisa tetap bekerja dengan baik dan semangat agar dapat menyelesaikan seluruh tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Di negara Indonesia sendiri pemerintah mengeluarkan kebijakan PPKM yang mengakibatkan perusahaan mengeluarkan sistem *work from home* untuk para karyawan yang harus bekerja dirumah sehingga akan terjadi perubahan gaya baru, budaya baru dalam bekerja, sistem ini ditetapkan oleh perusahaan untuk meminimalisir penyebaran covid-19 sesuai dengan kebijakan konkret

yang diambil oleh pemerintah pada bulan Januari 2021 adalah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), kebijakan ini diatur dalam Intruksi Menteri Dalam Negeri No. 01 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Untuk Pengendalian Penyebaran Covid-19. PPKM ini diterapkan di 7 Provinsi Jawa dan Bali.

Bekerja dari rumah atau work from home yang dilaksanakan saat ini merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara, telah ditindaklanjuti oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor.

2.1.2.1 Pengertian *Work From Home*

Work from home disebut juga *Telecommuting Work* atau *Telework*. *Telework* didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif di mana karyawan bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan

pekerjaan tersebut (Holland et al., 2016:26). Karyawan yang bekerja dari rumah disebut dengan teleworkers.

Work from home adalah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja atau karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk tatap muka dengan para pekerja lainnya. Adanya *work from home* bisa berpengaruh baik untuk perusahaan itu sendiri yaitu dapat lebih menghemat biaya pengeluaran salah satunya yaitu biaya makan dan transportasi karyawan. Untuk karyawan *work from home* ini akan membantu mengurangi penyebaran virus covid-19 bagi karyawan karena akan meminimalisir adanya sosialisasi antar karyawan, bekerja lebih fleksibel dimanapun saja asalkan karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya, bisa lebih dekat dengan keluarga tetapi tetap harus ada batasan antara pekerjaan dan keluarga dirumah.

Work from home menurut Crosbie dan Moore (2020) adalah pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). *Work from home* akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja atau karyawan untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Menurut Kojo dan Nenonen (2015:26) *work from home* artinya rumah sebagai tempat kerja, salah satunya pekerjaan telemarketing. *Flexible office* artinya waktu kerja yang fleksibel dimana pekerjaan dapat dikerjakan di rumah sesuai dengan peraturan perusahaan dan kebijakan atasan.

Menurut (Mustajab, dkk., 2020:75) *work from home* merupakan perubahan organisasi dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada

karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah.

Setelah uraian pengertian di atas maka bisa disimpulkan bahwa *work from home* adalah suatu pekerjaan jarak jauh yang dilakukan dirumah oleh para karyawan untuk meminimalisir adanya penyebaran wabah covid-19.

2.1.2.2 Indikator *Work From Home*

Beberapa indikator bekerja dari rumah (*work from home*) menurut Farrell Kathleen (Simarmata, 2020:281) :

1. Lingkungan kerja yang flaksibel

Lingkungan kerja fleksibel yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai yang melakukan *work from home* terkait dengan tugas yang diberikan oleh atasan.

2. Gangguan stres pegawai

Stres merupakan gejala yang timbul saat seseorang menghadapi ancaman, tekanan atau suatu perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Stres ini akan timbul jika seseorang memiliki permasalahan dalam hidupnya yang mengakibatkan terhambatnya aktivitas sehari-hari.

3. Secara sosial menimbulkan kedekatan dengan anggota keluarga

Kedekatan dengan keluarga ini yang dirasakan penting bagi pegawai untuk memberikan dukungan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja.

4. Mengurangi atau bahkan menghilangkan waktu perjalanan ke kantor.

Menghialangkan waktu perjalanan ke kantor akan menghemat biaya transportasi.

5. Memberikan kesehatan dan keseimbangan kerja untuk karyawan.

Dengan bekerja dirumah bisa mengurangi terjangkitnya penularan covid-19 yang semakin hari semakin tidak bisa diprediksi angka positif covid-19.

6. Dapat memunculkan kreativitas dalam memecahkan masalah.

Suasana baru yang mulanya bekerja full dikantor sekarang dengan ada kebijakan *work from home* karyawan bisa mendapatkan ide gagasan dan kreativitas dalam memecahkan masalah yang terjadi.

7. Dapat membedakan atau memisahkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.

Karyawan dapat membedakan pekerjaan baik dirumah dan dikantor sehingga karyawan perlu bisa beradaptasi dengan *work from home*.

2.1.2.3 Faktor Keberhasilan *Work From Home*

Menurut (Susanti et al., 2021:3232) yaitu sebagai berikut:

1. Konsep perencanaan sistem kerja terarah
2. Memperkuat sistem komunikasi
3. Pengadaan training manager
4. Sosialisasi sistem alur penerapan kerja dari rumah (*work from home*)
5. Evaluasi sistem efektivitas penerapan kerja dari rumah.

2.1.2.4 Dimensi Penerapan *Work From Home*

Ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya *work from home* yang dikemukakan oleh Gądecki *et al.*, (2018:28) yaitu sebagai berikut:

1. Ruang yaitu transformasi ruang pribadi sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri ke dalam ruang publik.

2. Waktu yaitu penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu diantara waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpang tindih.
3. Peran sosial yaitu narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.

2.1.2.5 Dampak Positif dan Negatif *Work From Home*

Dampak positif *work from home* menurut Menurut Mustajab et al (2020:29) yaitu:

1. Saat melakukan *work from home*, banyak karyawan merasakan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosial mereka, karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan mereka.
2. Fleksibilitas, berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa karyawan pria dan wanita, setuju untuk mengatakan bahwa dalam melakukan *work from home* mereka mendapatkan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja.
3. Menghemat waktu, dengan melakukan *work from home* tentu telah memangkas banyak waktu, kondisi ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan di mana ketika mereka harus melakukan pekerjaan di kantor, butuh waktu untuk pergi dan pulang ke rumah selama hampir tiga jam.
4. Waktu berkualitas, dengan melakukan *work from home* semua karyawan merasakan waktu berkualitas sangat tinggi, terutama mereka dapat menikmati lebih banyak waktu bersama keluarga tanpa meninggalkan

pekerjaan mereka walaupun terkadang mereka harus membagi fokus antara berinteraksi dengan keluarga sambil berfokus pada pekerjaan.

5. Nyaman, dengan melakukan *work from home*, banyak karyawan yang merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, mereka mengungkapkan bahwa dengan melakukan pekerjaan rumah, mereka tidak merasa diawasi langsung oleh menejer seperti yang biasa mereka dapatkan di kantor.

Untuk dampak negatif dari *work from home* menurut Mustajab et al (2020:31) yaitu:

1. Multitasking, menurut beberapa karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam membagi tugas rumah tangga dengan suami mereka seperti, merawat anak, memasak, dan tugas lainnya.
2. Motivasi kerja menurun, penurunan motivasi dalam bekerja dirasakan oleh karyawan yang melakukan *work from home*, hal ini disebabkan oleh kondisi dilema dan pola pikir yang mereka miliki tentang persepsi tentang rumah adalah tempat untuk beristirahat. Namun, ketika bekerja di rumah, banyak karyawan kehilangan fokus dalam memilih untuk bekerja atau bersantai dengan keluarga untuk menikmati periode karantina dan jarak sosial untuk mencegah penyebaran covid-19.
3. Biaya tambahan, dengan melakukan *work from home*, akan ada tambahan pembiayaan. Untuk masalah ini, semua informasi menyatakan bahwa dengan melakukan *work from home* banyak tagihan yang mereka keluarkan seperti peningkatan listrik, internet, dan biaya komunikasi, berbeda ketika

mereka bekerja di kantor, semua pembiayaan tentunya ditanggung oleh pemberi kerja.

4. Gangguan, selama *work from home* banyak karyawan merasakan gangguan teknis dan sosial seperti gangguan keluarga dan kecepatan internet yang lambat atau pembatasan daya listrik sehingga mereka sering kehilangan fokus dan memilih untuk menunda pekerjaan sampai mereka menemukan kembali semangat kerja dan mengurangi gangguan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.
5. Komunikasi terbatas, fenomena *work from home* sebagai upaya untuk mencegah covid-19 di Indonesia umumnya menyediakan beberapa kelebihan dan kekurangan, tetapi yang paling sering dirasakan oleh karyawan adalah hambatan komunikasi baik dengan kolega maupun manajer.

2.1.2.6 Cara Bekerja dengan *Work From Home*

Bekerja dirumah membutuhkan pola pikir yang berbeda dibandingkan dengan bekerja di kantor, maka dari itu ada beberapa cara untuk bekerja dirumah menurut Dana Wise (2020) adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan jam kerja reguler

Seorang karyawan harus menetapkan jam kerja yang harus dilakukan ketika dirumah yang spesifik dan konsisten agar masih tetap bisa bekerja dengan optimal.

2. Mulailah lebih awal

Bekerja lebih awal akan membantu proses bekerja lebih baik dan sesuai

target perusahaan yang telah ditentukan dalam keadaan *work from home*.

3. Memiliki ruangan khusus bekerja dirumah

Setiap karyawan yang melakukan *work from home* perlu membuat ruang kerja ketika dirumah. Hal ini dilakukan agar keluarga tidak bisa mengganggu konsentrasi ketika bekerja.

4. Anggap bekerja dirumah sama dengan bekerja dikantor

Hal ini berarti bahwa setiap karyawan melakukan semua aktivitas seperti biasanya yang dilakukan ketika bekerja di kantor.

5. Buat jadwal seperti yang dilakukan di kantor

Ketika karyawan melakukan *work from home* karyawan akan mudah kehilangan fokus, menunda suatu pekerjaan dan kehabisan tenaga.

2.1.2.7 Jenis-jenis *Flexi Time* yang Digunakan dalam *Work From Home*

Flexi time ini digunakan oleh perusahaan yang berskala global, karena perusahaan secara global sulit untuk menyamakan waktu untuk beberapa negara. Dibawah ini adalah beberapa dari jenis *flexi time* yang sering digunakan menurut Munsch, dkk (2014:26) antara lain:

1. *Fixed Working Hours*

Sistem kerja yang memungkinkan pegawai dapat bebas memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai dengan ketentuan perusahaan. Ketentuan perusahaan yang harus memenuhi jumlah minimal 40 jam dalam seminggu.

2. *Flexible Working Hours*

Sistem kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dengan leluasa

sepanjang karyawan tersebut bisa memenuhi jumlah waktu minimal 40 jam perminggu. Untuk jumlah kerja tidak harus sama dalam setiap harinya.

3. *Variable Working Hours*

Sistem kerja yang mengharuskan karyawan hadir pada jam tertentu di perusahaan dan sebaliknya karyawan bisa menetapkan waktunya sendiri untuk bekerja di rumah. Sebagai contoh, pegawai diwajibkan masuk setiap hari pada pukul 08.00-12.00 dan sebaliknya dapat bekerja dengan jarak jauh atau bisa disebut dengan *work from home*.

2.1.3 *Work Life Balance (WLB)*

Menurut Ramya (2014:2) istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. *Work life balance* merupakan keseimbangan karyawan dalam bekerja antara di rumah maupun di tempat kerja. Hal ini perlu diperhatikan khususnya untuk karyawan wanita yang lebih akan berdampak pada kinerjanya sebab karyawan wanita harus membagi waktu dan menghadapi tekanan intensif untuk mengorbankan diri mereka memberikan pengasuhan anaknya kepada orang lain serta mereka tidak melihat perkembangan anak-anaknya langsung. Apabila karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara masalah rumah dan bekerja dengan tidak profesional maka produktifitas kerja karyawan pun akan menurun ini akan mempengaruhi perusahaan. Sebab ujung tombak sebuah perusahaan adalah di manajemen manusia itu sendiri. Menurut Wisittigars dan Siengthai (2019:124) yaitu karyawan yang merasa area pekerjaan serta pribadinya seimbang akan

menanggap dirinya efektif, sehingga mereka puas terhadap peran-peran yang dapat dilaksanakan dengan baik.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance merupakan keseimbangan karyawan dalam bekerja antara di rumah maupun di tempat kerja. pemeliharaan karyawan untuk keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah dengan membagi waktu antara urusan pribadi dan pekerjaan. Menurut Hutcheson dan Peggy (2012:220) *work life balance* merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai kepuasan dan keseimbangan dalam kehidupan dan bekerja.

Menurut Ngozi (2015:34) *work life balance* merupakan konflik peran yang terjadi ketika peran seseorang sebagai karyawan tidak sesuai dengan bidang lain seperti menjadi pasangan, orang tua, atau kegiatan keagamaan, kegiatan rekreasi dan lain-lain. Sedangkan menurut Pertiwi *et al.*, (2019:250) keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya.

Menurut Wambui dkk (2017:34) menyatakan *work life balance* bertujuan untuk membimbing karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan mereka di tempat kerja dan kehidupan pribadi mereka. sedangkan menurut pendapat Lumonon (2019:341) *work life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan kondisi karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan kantor dan kepentingan pribadi. Agar mencapai *work life balance* yang maksimal karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik untuk kegiatan di luar pekerjaannya.

2.1.3.2 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus dalam Nugraha (2020:250), *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu),

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan

yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Adapun indikator dari *work life balance* didefinisikan sebagai subjektif atau objektif diantaranya :

1. Indikator objektif, meliputi jam kerja, aktivitas di rumah, peran keluarga.
2. Indikator subjektif, menunjukkan situasi keseimbangan dan ketidakseimbangan, jika wilayah tersebut seimbang, tidak ada konflik yang diperkirakan.

2.1.3.3 Aspek *Work Life Balance*

Menurut Fisher dkk (2019:343) dilandaskan pada 4 aspek utama dalam *work life balance* yakni:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Aspek ini mendasarkan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan diluar pekerjaan dan kkehidupan pribadi karyawan. Misalnya ketika karyawan bekerja harus mengorbankan waktu bersama keluarga.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Aspek ini dilandaskan sejauh mana kehidupan pribadi karyawan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya karyawan memiliki permasalahan rumah tangga yang akan mengganggu aktivitas dan produktivitas kinerjanya.

3. *Personal Life Encancement of Work (PLEW)*

Aspek ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan karyawan dapat

meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini bisa saja terjadi karena kehidupan di luar pekerjaan baik sehingga mampu membantu meningkatkan kinerja para karyawan.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Aspek ini menekankan sejauh mana karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya diluar kehidupan pribadi.

2.1.3.4 Komponen *Work Life Balance*

Komponen *work life balance* Menurut Fisher (2013:35) menyatakan bahwa *work life balance* meliputi empat komponen penting yaitu :

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk beraktivitas di luar jam kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.
3. Ketegangan, meliputi tekanan, kecemasan, kehilangan aktivitas penting dan sulit untuk mempertahankan atensinya.
4. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Energi ini merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas maka hal ini dapat meningkatkan stres.

2.1.3.5 Upaya Peningkatan *Work Life Balance*

Menurut Ramadhani (2012:343) upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work life balance* adalah sebagai berikut :

1. Pemberian hadiah

Pemberian hadiah merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang tanpa adanya timbal balik kepada pemberi hadiah.

2. Fasilitas di lokasi pekerjaan

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan harus menunjang akan keperluan karyawan untuk memudahkan dan melancarkan sarana serta prasarana yang di butuhkan selama karyawan itu bekerja.

3. Jaminan kesehatan untuk keluarga

Jaminan kesehatan untuk keluarga ini untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

4. Kebijakan peraturan cuti yang mudah

Kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan untuk peraturan cuti ini bisa dipermudah bagi karyawan yang akan melaksanakan cuti demi menjamin kesegaran jasmani dan rohai serta kepentingan karyawan itu sendiri.

2.1.3.6 Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor yang mempengaruhi *work life balance*, menurut Pouluse dan Sudarsan (2020:126) yaitu :

1. Faktor Individual

- 1) Kepribadian : Kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman dan keramahan.

- 2) Kesejahteraan : Dipengaruhi dua komponen yaitu komponen kognitif (kepuasan hidup) dan komponen afektif (kesejahteraan emosional)

- 3) Kecerdasan emosional

2. Faktor Organisasional

- 1) Pengaturan Kerja: Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.
- 2) Dukungan Organisasi : Dukungan formal bisa berupa tersedianya work-family policie/benefits dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.
- 3) Stres Kerja : Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.
- 4) Peran : Peran yang berlebihan, konflik peran, dan ketidak jelasan peran.
- 5) Teknologi : Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

3. Faktor Lingkungan

- 1) Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
 - 2) Dukungan keluarga: orang tua, keluarga, dan pasangan.
 - 3) Faktor lingkungan sosial lainnya: seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
4. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja pegawai yang dicapai berdasarkan kuantitas dan kualitas karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan, visi dan misi.

Sharma dan Kirkman (2018:122) serta Lee et al. (2018:122) berpendapat bahwa kurang kuatnya hubungan kinerja karyawan dikarenakan adanya faktor kontekstual yang memainkan peran penting dalam penentuan hasil kinerja. Hasil kinerja pegawai akan merepresentasikan kinerja organisasi. Masa bekerja dari rumah karena pandemi saat ini sangat penting untuk organisasi memastikan pegawai tetap berkinerja baik, sehingga organisasi mampu bertahan melewati masa sulit ini bersama dengan seluruh pegawainya.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kinerja Armstrong & Taylor (2014:75) adalah perilaku tentang bagaimana suatu target dicapai. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2015:168) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Wibowo (2016:168) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil yang dicapai pekerjaan tersebut, tetapi bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung.

Wardhani (2017: 86) mendefinisikan kinerja sebagai segala sesuatu untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai standar kualitas dan kuantitas tertentu sesuai dengan perannya dalam perusahaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (Sopiah & Etta. 2018 : 350) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau target yang telah dicapai oleh seseorang (karyawan) dari pelaksanaan tugas-tugas atau tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan sesuai standar kualitas.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sopiah, dkk (2018: 351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud yaitu jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

oleh seorang pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil/tujuan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dalam suatu perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Dimana dapat diartikan sebagai suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Anwar dalam Sopiah, dkk (2018: 351) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target

Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang ditentukan oleh organisasi sehingga memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

3. Bekerja tanpa kesalahan

Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

Sedangkan indikator penilaian kinerja karyawan pada suatu organisasi menurut Mangkunegara (2017:69) meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan dalam bekerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Konsistensi karyawan

Konsistensi karyawan merupakan kemampuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya.

4. Kerja sama

Kerja sama merupakan kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.

5. Sikap karyawan

Sikap karyawan merupakan kemampuan dalam mematuhi peraturan dan

loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun pendapat Wiryawan (2015:168) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah 34ias34r. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Faktor internal pegawai

Faktor internal dari suatu instansi adalah faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri yang merupakan faktor bawaan akhir dan faktor diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan ini misalnya sifat pribadi, bakat dan keadaan fisik.

2. Faktor lingkungan internal instansi

Faktor lingkungan internal adalah faktor berkaitan dengan segala hal yang berada didalam suatu instansi tersebut seperti sarana dan prasarana instansi.

3. Faktor lingkungan eksternal instansi

Faktor eksternal instansi adalah faktor yang berkaitan dengan keadaan, situasi maupun kejadian yang terjadi dilingkungan eksternal instansi seperti budaya masyarakat dan krisis ekonomi.

2.1.4.4 Prinsip-Prinsip Kinerja

Prinsip-prinsip kinerja yang dimiliki seseorang akan dapat memudahkan individu lain untuk mengetahui kemampuannya tersebut. Prinsip-prinsip kerja menurut Bintaro dan Daryanto (2017) tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kerja Sama

Kemampuan bekerja sama antar individu dalam membantu pihak lain agar berpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Kerja sama merupakan sebuah bentuk usaha bersama antara individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerja sama dapat menciptakan keharmonisan dan keserasian yang bisa bertumpah pikir untuk suatu masalah ataupun topik yang dihadapi dalam organisasi.

2. Keterbukaan

Keterbukaan didalam setiap organisasi ini harus terjalin dengan baik agar menciptakan suasana yang akrab antar karyawan dan atasan. Keterbukaan berupaya untuk pertukaran berbagai informasi antar individu atau antar bidang, yang dapat menjadi bahan masukan dalam mendukung kinerja individu. Keterbukaan dapat diposisikan sebagai transparansi bekerja, setiap program, proses, dan hasil yang perlu disampaikan terutama kepada atasan. Sehingga atasan atau pihak lain mengetahui sejauh mana perkembangan yang telah dimiliki oleh setiap individu. Sedangkan bila tidak ada keterbukaan, maka hasil yang disampaikan tidak akurat. Terutama dalam hal penggunaan anggaran, bahkan banyak setiap individu dicap memiliki kinerja buruk.

3. Konsisten

Konsisten seseorang dapat dilihat jika seseorang tersebut mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, bagaimanapun hambatannya,

seberapa besar resikonya dan sesulit apapun prosesnya, pekerjaan harus diselesaikan dengan baik.

2.1.4.5 Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja menurut Bintaro dan Daryanto (2017) dalam buku Manajemen penilaian kinerja karyawan yaitu di dalam organisasi pengukuran kinerja adalah hal yang penting untuk manajemen program secara menyeluruh, karena kinerja yang dapat diukur agar mendorong pencapaian kinerjanya. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan dimasa mendatang. Pengukuran ini bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan pengukuran kinerja dilihat dari jumlah laba dari satu periode dan kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi, kenaikan jabatan, dan lain sebagainya. Sedangkan bagi karyawan pengukuran ini untuk melihat kemampuannya sendiri dalam melakukan pekerjaan sekaligus menjadi koreksi atas hasil pekerjaannya.

2.1.4.6 Konsep Pengukuran Kinerja

Menurut Cascio dalam Sopiah, dkk (2018: 355) kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (*relevance*)

Dalam konteks ini relevan mempunyai makna yaitu sebagai berikut:

- 1) Terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi.

- 2) Terdapat keterkaitan yang jelas elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

2. Sensitivitas (*sensitivity*)

Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif dalam suatu perusahaan.

3. Reliabilitas (*reliability*)

Dalam konteks ini, reliabilitas berarti konsistensi penilaian, dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda untuk menilai seorang karyawan hasil penilaiannya akan cenderung sama, melakukan penilaian secara adil dan bijaksana.

4. Akseptabilitas (*acceptability*)

Akseptabilitas berarti dengan pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses suatu penilaian tersebut.

5. Praktis (*practicality*)

Berarti instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

Dalam konsep lain faktor yang dijadikan untuk pengukuran kinerja ini banyak, namun faktor yang dijadikan pengukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif. Dilihat dari klasifikasinya pengukuran kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Produktivitas, menyangkut hubungan input dan output.

2. Kualitas, termasuk ukuran yang sifatnya internal seperti susut, jumlah produk ditolak, jumlah produk yang cacat. Maupun ukuran yang sifatnya eksternal seperti tingkat kepuasan pelanggan, penilaian frekuensi pemesanan pelanggan.
3. Ketepatan waktu, menyangkut persentase pesanan sesuai yang dijanjikan.
4. *Cycle time*, mengukur berapa lama sesuatu pekerjaan itu dilakukan.
5. Pemanfaatan sumber daya, antara lain menyangkut dengan pengukuran penggunaan kapasitas peralatan seperti pabrik, mesin-mesin, dibandingkan dengan usia ekonomis dan pemanfaatan sumber daya manusia (karyawan) apakah sudah memenuhi kategori produktif atau belum.
6. Biaya, biaya dihitung berdasarkan kebutuhan per unit, sehingga mengetahui berapa yang diperlukan secara keseluruhan. Kebanyakan perusahaan hanya mengetahui perhitungan yang menyeluruh, tanpa tahu rinciannya satu persatu.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadikan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian. Dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Tahun	Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6
1	Larasati Ahlu	Jurnal Ma	Covid-19,	Tidak ada	Kepemimpinan

1	2	3	4	5	6
1	walia, Kemala Puji, Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan Rumah Di Masa Pandemi Covid-19, 2020	najemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Vol VII No 2, 121-125	kinerja karyawan dan <i>work life balance</i>	nya <i>work from home</i>	pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan pekerjaan rumah dan kinerja karyawan dalam masa pandemi saat ini.
2	Peter R.Y Pasla, Uki Yonda Asep ta, Santi Widyaningrum, Monike Juni za Pram esti and Soetam Rizky Wicaksono, Pengaruh <i>Work from Home dan Work Load</i> pada <i>Work Life Balance</i> Generasi X dan Karyawan Generasi Y, 2021	Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS) ISSN: 2709-0809, 2020-224	<i>Work from home dan work life balance</i>	Kinerja karyawan	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif karena karyawan memiliki lebih banyak waktu di rumah.
3	Oswar Mungkasa, Bekerja dari Rumah (<i>Working From Home WFH</i>): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19, 2020	The Indonesian Journal of Development Planning Vol. 4 No. 2 – 127-129	<i>Work from home dan work life balance</i>	Kinerja karyawan	Bekerja dirumah berpengaruh secara signifikan sebelum terjadinya pandemi dan sesudahnya ada pandemi.

1	2	3	4	5	6
4.	Suwarnoa, Ronal Apriantob, Meta Subertic, Pengaruh <i>Total Quality Management (TQM)</i> dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, 2020	Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 9, issue 2 168	Kinerja karyawan	Adanya TQM dan budaya organisasi	Kinerja karyawan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap <i>TQM</i> .
5.	Friane Livi Pangemanan Riane Johnly Pio Tinneke M. Tumbel, Pengaruh <i>Work Life Balance Dan Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja, 2017	Jurnal Administrasi Bisnis, 5(003), 2	<i>Work life balance</i>	Kinerja karyawan dan <i>work from home</i>	Adanya pengaruh yang signifikan terhadap <i>work from home</i> .
6.	Masduki Asbari Dylmoon Hidayat Agus Purwanto, <i>Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change</i> , 2021	International Journal Of Social And Management Studies (IjosmaS) Vol: 02 No. 01 (February 2021),	Kinerja karyawan (Y)	<i>Work from home</i> (X ₁) dan <i>work life balance</i> (X ₂)	Variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan.
7.	R.Balaji, <i>Work Life Balance of Women Employees</i> , 2014	International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology	<i>Work life balance</i> dan bekerja setelah menikah	Kinerja karyawan	Secara signifikan wanita dalam bekerja dirumah dan di kantor akan mengalami tekanan dan stres.

1	2	3	4	5	6
		(An ISO 3297:2007 Certified Organization) Vol. 3, 1680-16843			
8.	Ricardo Manarintar Simarmata, Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon, 2020	INTELEKTIVA : JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA, E-ISSN 2686 5661 VOL 02 NO 01, 73-75	Ada variabel X_1 yaitu <i>work from home</i>	Produktivitas Dosen	<i>Work from home</i> dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau tidak terikat sedangkan produktivitas dalam penelitian ini menjadi variabel dependen atau terikat.
9.	Nadya Safira Sari Setiawan, Achmad Room Fitrianto, Pengaruh <i>Work From Home (WFH)</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19, 2021	Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5, 3231-3232	<i>Work from home</i> dan kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19	Tidak adanya <i>work life balance</i>	Pengaruh <i>work from home</i> terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
10.	Sindy Andan Iryanti, Endi Sarwoko, Pieter Sahertian, Sistem <i>Work From Home</i> , kemampuan manajerial, dan komitmen organisasi perannya pada kinerja, 2021	MBR (Management and Business Review), 5(2) 2021, 279-293	Terdapat variabel X_1 <i>Work from home</i> dan Y kinerja karyawan	Tidak ada variabel X_2 <i>work life balance</i>	Sistem <i>work from home</i> sebagai salah satu faktor eksternal yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

1	2	3	4	5	6
11.	Lina Vyas & Nantapong Butakhieo, <i>The impact of working from home during Covid-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong</i> , 2021	Policy Design And Practice 2021, VOL. 4, No. 1, 59-76	<i>Work from home</i> dan <i>work life balance</i> pada masa pandemi covid-19	Tidak adanya kinerja karyawan	<i>Work from home</i> dulu diinginkan, sangat disukai, belum terbukti menjadi salah satu pilihan terbaik bagi sebagian besar tenaga kerja Hong Kong. Ketertarikan pada <i>work from home</i> tetap ada, tetapi tidak dalam bentuknya saat ini.
12.	Bintang Narpati, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, Endah Prawesti Ningrum, Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipeengaruhi oleh <i>Work From Home (WFH)</i> dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi, 2021	Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol .4, No.2, 121-125	Adanya variabel X_1 yaitu <i>work from home</i>	Tidak ada variabel Y dan X_2	<i>Work from home</i> (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas pegawai (Y) di pemerintahan daerah kota Bekasi. Apabila terjadi peningkatan <i>work from home</i> maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
13	Duta Mustajab, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, Muhammad Aldrin Akbar, & Muhammad Amin Hamid, <i>Working from Home Phenomenon as an</i>	The International Journal of Applied Business 4(1): 13-21	<i>Work from home</i> dan covid-19	Kinerja karyawan dan <i>work life balance</i>	<i>Work from home</i> jelas terbukti memberikan perubahan besar dalam budaya organisasi dan produktivitas kerja di Indonesia.

1	2	3	4	5	6
	<i>Effort to Prevent Covid-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity</i> , 2020				
14.	Nihan Yavuz Aksakala, <i>Descriptive Study On Work Life Balance Of Turkish Employees In Various Sectors During Covid-19 Pandemic</i> , 2021	Journal of Research in Business : 6 (2), 494-498	<i>Work life balance</i> sebagai variabel X ₂	<i>Work from home</i> variabel X ₁ dan kinerja karyawan variabel Y	Keseimbangan kehidupan kerja karyawan selama periode pandemi berbeda secara statistik dan signifikan menurut jenis kelamin, usia, status perkawinan, gaya hidup, sektor dan posisi.
15.	Yuliana Lisanti, <i>Ict Memungkinkan Orang Bekerja Dari Rumah: Studi Kasus Pada Bank Dan Kursus Online</i> , 2014	Comtech, vol 5, No. 1, 15	<i>Work from home</i> (X ₁) dan <i>work life balance</i> (X ₂)	Kinerja karyawan (Y)	Banyak keuntungan yang didapat dari implementasi <i>work from home</i> diantaranya menawarkan fleksibilitas sehingga meningkatkan <i>work-life balance</i> .
16.	Dewi Padmi Pratiwi, Anita Silvianita, <i>Analisis Faktor-faktor Work Life Balance Pada Pegawai Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung</i> , 2020	Jurnal Bisnis & Akuntansi Volume 10, 126-127	<i>Work life balance</i> sebagai variabel X ₂	<i>Work from home</i>	<i>Work life balance</i> di Bandung secara signifikan sudah berjalan dengan baik.
17.	Ranti Lukmia	Jurnal	<i>Work life</i>	<i>Work fom</i>	Terdapat pengaruh

1	2	3	4	5	6
	ti, Acep Samudin, Dicky Jhoansyah, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi, 2020	Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3 46-47	<i>balance</i> dan kinerja karyawan	<i>home</i>	yang signifikan antara variabel <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
18.	Made Devan Ganapathi, Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero), 2016	Ecodemic a, Vol. IV No.1,	<i>Work life balance</i>	<i>Work from home</i> dan kinerja karyawan	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan dari para karyawan yang kurang disiplin dalam mengatur waktunya

2.2 Kerangka Pemikiran

Work from home sekarang sudah bisa diimplementasikan di Indonesia dan menjadi kebijakan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mengurangi terjadinya penyebaran covid-19, maka terjadilah perubahan gaya hidup setiap karyawan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan karena di Indonesia kebijakan *work from home* diterapkan secara kondisional hingga perlu adanya adaptasi baik bagi perusahaan dan karyawannya itu sendiri. Pada saat dilaksanakan *work from home* karyawan harus mampu mengetahui perbedaan

pekerjaan dirumah dan dikantor serta mampu menyeimbangkan antara keadaan dirumah dan pekerjaan kantor, sehingga karyawan harus mampu beradaptasi dengan cepat agar kinerja karyawan tetap terjaga. Hal ini sesuai dengan pendapat Singh & Kumar, (2020) menyatakan bahwa pekerjaan di kantor dan kehidupan di rumah merupakan hal yang berbeda dan terpisah, yang mana bekerja memerlukan waktu dan suasana khusus. Kebijakan tersebut akan berdampak yang cukup signifikan bagi karyawan sebab yang mulanya bekerja di kantor menjadi bekerja dirumah.

Indikator bekerja dari rumah yang dikutip dari Farrell Kathleen (Simarmata, 2020) yaitu lingkungan kerja yang fleksibel, adanya gangguan stress pegawai, secara sosial menimbulkan kedekatan dengan anggota keluarga, mengurangi atau bahkan menghilangkan waktu perjalanan ke kantor, memberikan kesehatan dan keseimbangan kerja untuk karyawan, dapat memunculkan kreativitas dalam memecahkan masalah, dapat membedakan atau memisahkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.

Work life balance merupakan keseimbangan kondisi karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan kantor dan kepentingan pribadi. Agar mencapai *work life balance* yang maksimal karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik untuk kegiatan di luar pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat menurut Lumonon (2019:341) *work life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi. Dengan adanya kebijakan *work from home* karyawan mampu

menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kepentingan kantor agar bisa memberi manfaat baik bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yuliana Lisanti (2014) bahwa *work from home* memberikan pengaruh yang positif dengan memberikan banyak keuntungan diantaranya menawarkan fleksibilitas sehingga dapat meningkatkan *work life balance*. Sejalan dengan penelitian Maria Helena Carolinda & Hyronimus (2020) bahwa terdapat hubungan positif antara bekerja dari rumah dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan. Adapun untuk meningkatkan *work life balance* bisa melalui upaya: pemberian hadiah, fasilitas di lokasi pekerjaan, jaminan kesehatan untuk keluarga, kebijakan peraturan cuti yang mudah (Ramadhani, 2012). *Work life balance* memiliki indikator menurut Greenhaus dalam Nugraha (2020:250) meliputi *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Ketika perusahaan dapat menerapkan *work life balance* secara bijaksana, maka karyawan akan merasa diperhatikan. Sehingga kinerja karyawan bisa di tingkatkan. Sejalan dengan penelitian menurut Ranti Lukmiati, dkk (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik sesuai perencanaan yang telah di tentukan sebelumnya untuk mencapai target yang telah ditentukan harus tetap dijaga dengan baik walaupun dengan keadaan *work from home*. Wardhani (2017: 86) mendefinisikan kinerja sebagai segala sesuatu untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu

tertentu sesuai standar kualitas dan kuantitas tertentu sesuai dengan perannya dalam perusahaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sesuai dengan pernyataan menurut Mangkunegara (Sopiah & Etta. 2018 : 350) yang berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nadya Safirasari Setiawan dan Achmad Room Fitrianto (2020) yang berpendapat bahwa *work from home* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Adapun indikator menurut Mangkunegara (2015:69) untuk mengukur penilaian kinerja karyawan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi keryawan, kerja sama, sikap Karyawan.

Work from home akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *work life balance*. Ketika karyawan dalam suatu perusahaan bisa menerapkan *work life balance* dengan diimbangi oleh karyawan yang menerapkan *work from home* dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam bekerja serta kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja keryawan. Dengan kata lain, semakin karyawan bisa produktif bekerja dirumah dan karyawan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan rumah dan kantor maka kinerja karyawan semakin baik diperusahaan tersebut.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni: **“Terdapat Pengaruh *Work From Home* (WFH) Dan *Work Life Balance* (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PD. BPR Artha Galunggung”**