

**Konsep *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan *Work From Home* Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)**

<sup>1</sup>Ahmad Saoki Andriyana, <sup>2</sup>Supriansyah

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Jakarta, Indonesia

Email : [Saoki.andriyana10@gmail.com](mailto:Saoki.andriyana10@gmail.com), [Supriansyah@uhamka.ac.id](mailto:Supriansyah@uhamka.ac.id)

(Diterima: Juli 2021; Direvisi: Juli 2021; Dipublikasikan: September 2021)

**ABSTRAK**

Pandemi Covid-19 di Indonesia menyebabkan perubahan yang amat besar dan memberikan dampak terutama dalam pelaksanaan bekerja dirumah (*Work From Home*) yang diharuskan oleh organisasi perusahaan. Pemberlakuan *Work From Home* dalam upaya memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 menimbulkan berbagai masalah seperti konflik keluarga, stres, distraksi konsentrasi serta sarana prasarana sebagai penunjang *Work From Home* yang mengganggu produktivitas dan keseimbangan kehidupan pribadi. Oleh karena itu peneliti berniat untuk mengetahui konsep *Work Life Balance* terhadap produktivitas pegawai yang menerapkan *Work From Home* pada masa pandemi Covid-19. Metode penelitian ini adalah studi literatur yang didasarkan pada studi terdahulu dengan menyesuaikan kriteria yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Pada penelitian ini didapat hasil bahwa konsep *Work Life Balance* dengan penggunaan waktu yang fleksibel, penerapan lingkungan yang baik, hubungan keluarga yang positif dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang menerapkan *Work From Home*.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, Produktivitas, *Work From Home*

## PENDAHULUAN

Presiden Joko Widodo mengumumkan secara resmi kasus pertama Covid-19 di Indonesia tanggal 2 Maret 2020. Dua warga negara Indonesia yang positif Covid-19 tersebut mengadakan kontak dengan warga negara Jepang yang datang ke Indonesia. WHO lalu menghimbau agar warga dunia menerapkan *social distancing* dan *physical distancing*, yaitu menjaga jarak sosial secara fisik dengan orang lain untuk mencegah penyebaran virus Corona. Negara-negara yang terkena virus ini menerapkan karantina dan *lockdown* yaitu menutup semua akses jalan, bandara, pelabuhan, serta tempat-tempat umum yaitu sekolah, kantor, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe, dan restoran. Selain itu juga negara-negara yang terkena imbas penularan juga menerapkan kebijakan *Work From Home* (*bekerja dari rumah*) pada para pegawai agar memutus rantai penyebaran virus Corona (CNN Indonesia, 2020)

Data BPS per 1 Juni 2020 mencatat 39,09% sejumlah pekerja melaksanakan WFH sejak awal ditetapkan pandemi, sementara 34,76% lainnya bekerja dari rumah dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu. Sementara temuan survei dari *Word Economic Forum* menyebut 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan WFH (Yoshio, 2020).

Namun dalam pelaksanaannya, WFH masih menuai banyak problematika. (Mungkasa, 2020) menyatakan bahwa pegawai yang melaksanakan pekerjaan dirumah seringkali tidak memiliki fasilitas ataupun suasana bekerja yang sama

dengan kantor. Agar pekerjaan lancar, baik pimpinan maupun pegawai perlu menyadari beberapa tantangan dan gangguan. Diantaranya gangguan yang berasal dari orang rumah (distraksi konsentrasi), gangguan teknis, sarana dan prasarana yang kurang mumpuni, komunikasi tidak efektif, waktu atau pembatasan jam kerja yang tidak terjadwal, komunikasi kurang efektif antara tim kerja dan gangguan kesehatan. Dimana masalah itu dapat menghambat produktivitas *Work From Home*

Pernyataan diatas juga selaras dengan (William, 2020) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil; Berdasarkan nilai signifikansi pada nilai Sig <0,05 maka H bahwa "Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan" dapat diterima. nilai t hitung (6,138) > t tabel (1,6657) berdasarkan variabel lingkungan kerja dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja. Artinya jika lingkungan kerja membaik maka produktivitas juga akan meningkat.

(Ma'rifah, 2020) bekerja dari rumah (WFH) sebagai konsep *flexible working* tidak serta merta meningkatkan produktivitas pegawai yang selanjutnya dapat berdampak pada produktivitas organisasi.

Permasalahan WFH tidak hanya berimplikasi terhadap produktivitas, tetapi juga berimplikasi terhadap *Work Life Balance*, (Maria, 2020) menyatakan bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance* yaitu dapat menimbulkan konflik antara

kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga.

*Work Life Balance* dijelaskan dalam riset (Delecta, 2011) adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membangun *Work Life Balance* agar pekerja atau pegawai dapat menyeimbangkan peran gandanya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kehidupan kerja dapat terlealisasi dengan baik. Konsep kerja seperti ini akan memberikan dampak positif jika organisasi menerapkan pada individu yang tepat.

Berdasarkan paparan diatas, dalam pelaksanaan *Work From Home* pada masa pandemi, banyak pekerja didalam penelitian sebelumnya yang merasakan problematika saat bekerja dirumah. Diantaranya, terganggunya hubungan keluarga, distraksi konsentrasi, sosial, sarana prasaran yang tidak mempuni . Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat solusi dari berbagai problematika yang berkenaan dengan peningkatan produktivitas pegawai melalui telaah secara ilmiah Konsep *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan *Work From Home* Pada Masa Pandemi Covid-19

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Work From Home* (Bekerja Dari Rumah)

*Work From Home* menurut (Foreman, 2015), bukanlah seperti kita bebas dari pekerjaan, tapi merasakan kenyamanan bekerja di

lingkungan rumah. Maknanya lebih kepada melakukan proses pekerjaan di lingkungan rumah, dapat juga dalam bentuk melakukan penjualan barang dan jasa diluar kantor. (Foreman,2015) juga menambahkan bahwa meskipun melakukan pekerjaan dari rumah untuk mendapatkan hasil yang memuaskan pasti memakan waktu dan mendapatkan tekanan dalam bekerja. (Paul, 2018) mengatakan, bahwa dengan *Work From Home* seseorang dapat memanfaatkan kemampuannya dimanapun berada tanpa terkait dengan masalah tempat bekerja, Maka dengan *Work From Home* sebuah perusahaan akan berpuluang mendapatkan tenaga kerja yang bergam, berjangka panjang, dan tentunya mengntungkan biaya bagi perusahaan. (Hynes, 2015) menyebut *Work From Home* sebagai telework, secara sederhana menyatakan bahwa *Work From Home* merupakan kegiatan bekerja yang dilakukan di rumah. Telework dilaksanakan ketika teknologi dapat mempermudah pekerjaan tanpa mempermasalahkan jarak ke tempat bekerja. (Gadecki, 2018) mengatakan istilah *Work From Home* sebagai *work at home* yang merupakan kondisi dimana seseorang dalam bekerja mengalami dua ranah yaitu dunia pekerjaan yang bersifat publik dan kepentingan keluarga yang menjadi urusan pribadi.

(Gadecki, 2018) mengatakan ada tiga dimensi yang mewujudkan *Work From Home* di antaranya sebagai berikut :

- a. Ruang: Transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengeperesikan diri) kedalam ruang publik semu.
- b. Waktu: penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua arah yang berbeda sistem waktu yaitu waktu pekerjaan rumah tangga dan waktu tugas profesional yang tumpang tindih.
- c. Peran sosial. Narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emansi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.
- b. selalu meningkatkan hasil pencapaian dalam bekerja.
- c. semangat kerja untuk menjadi lebih baik.
- d. Pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalitas dalam bekerja.
- e. Mutu, dimana kualitas kerja pegawai dapat dikatakan mutu. Tujuajnya untuk individu dan organisasi
- f. Efisiensi, hal ini dapat dilihat dengan membandingkan hasil yang dipreloleh dengan sumber daya yang digunakan secara menyeluruh

## 2. Produktivitas

Produktivitas memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. (Saleh & Utomo, 2018) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh sebesar besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan input dan output yang optimal. (Simarmata, 2020) produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan sumber daya manusia. Untuk mengukur produktivitas (Simarmata, 2020) dengan indikator sebagai berikut :

- a. kemampuan dari individu dilihat dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalitas dalam bekerja

## 3. *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

*Work Life Balance* menurut (Kelliher et al., 2019) keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada hubungan antara aspek pekerjaan dan non-pekerjaan dari kehidupan individu dimana mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan dan dipahami sebagai pembatasan satu sisi (bekerja) untuk memiliki lebih banyak waktu untuk yang lain. (Brough et al., 2020) mendefinisikan *Work Life Balance* sebuah fokus yang bergerak pada pekerjaan dan keluarga, yang mencakup berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan lainnya.

Dimensi *Work Life Balance* Menurut Fisher dalam (adhiningtiyas, 2016) mengatakan ada 4 golongan dimensi yang menjadi pengembangan alat ukur tersebut :

**JENIUS**

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh manakah kehidupan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Misalnya, apabila seseorang mempunyai masalah dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mengganggu kinerja pribadi pada saat bekerja.
- b. PLIW (*Personal Life interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh manakah pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh manakah kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan motivasi pribadi dalam bekerja.
- d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh manakah pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Jenis data yang dikumpulkan berupa data sekunder berupa hasil penelitian dari berbagai artikel, sumber pustaka dan dokumen yang sesuai dengan tema (Arizona et al., 2020)

Penerapan dalam studi literatur ini dibagi menjadi beberapa tahapan

1. Menentukan topik dan konsentrasi yang akan menjadi fokus penelitian sehingga dapat merumuskan judul penelitian. Selain itu peneliti mendeskripsikan urgensi dan *novelty* topik penelitian yang akan diteliti. Selanjutnya peneliti dapat merumuskan masalah dan tujuan yang ingin dicapai
2. Melakukan proses pencarian kepustakaan dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan variabel topik penelitian. Literatur dapat dicari melalui berbagai sumber yang tersedia secara cetak maupun elektronik. Setelah literatur terkumpul, kemudian dilakukan proses analisis.

Pengumpulan literatur ini dilakukan sejak Februari 2021. Pencarian menggunakan Google Cendekia dengan menggunakan kata kunci yaitu *Work Life Balance*, produktivitas pegawai selama *Work From Home* dan studi literatur. Adapun artikel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 14 artikel sebagai berikut :

Tabel 1. Artikel Ilmiah

No.	Peneliti, Tahun, Jurnal	Judul	Variabel
1.	(Ganapathi, 2016), Jurnal Ecodomia	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawann	<i>Work Life Balance</i> ; Kepuasan Kerja Karyawann
2.	(Ma'rifah, 2020), Jurnal Civil Service	Implemnetasi <i>Work From Home</i> : kajian tentang dampak positif dampak negatif dan produktivitas pegawai	<i>Work From Home</i> ; produktivitas pegawai
3.	(Ishak & Mangundjaya, 2020),	Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama <i>Work From Home</i> pada masa pandemi covid-19	Peningkatan produktivitas kerja; <i>Work From Home</i>

	Jurnal Psikologi Udayana		
4.	(Maria, 2020), jurnal JMBS UNSRAT	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> Pekerja Perempuan di Kota Ende	<i>Work From Home, Work Life Balance</i>
5.	(Ashal, 2020), Jurnal ilmiah Kebijakan Hukum	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Aparatut Sipil Negara di Kantor imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan	<i>Work From Home, Kinerja</i>
6.	(Gadecki, 2018), Jurnal Studia humanistyczne AGH	<i>New Technologies And Family Life In The Context Of Work At Home The Strategies Of Work Life Balance</i>	<i>Techologies, Work From Home, Work Life Balance</i>
7.	(Mungkasa, 2020) Jurnal Perencanaan Pembangunan	Bekerja Dari Rumah ( <i>Working From Home/WFH</i> ): Menuju tatanan Baru Era Pandemi COVID 19	<i>Work From Home</i>
8.	(Wahyuningsih, 2021) Jurnal Teknikdan Keselamatan Transportasi	Persepsi pegawai Terhadap <i>Work From Home</i> di Politeknik Penerbangan Makasar	Persepsi Pegawai, <i>Work From Home</i>
9.	(Simarmata, 2020), Jurnal Ekonomi dan Humaniora	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon	<i>Work From Home, Produktivitas</i>
10.	(Saina et al., 2016), Jurnal Administrasi UNSRAT	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Sulutenggo Area Manado	<i>Work Life Balance, Kompensasi, Kinerja</i>
11.	(Sarikit, 2017) Jurnal Manajemen pendidikan	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia	<i>Work Life Balance, Kinerja</i>
12.	(Weerakkody & Mendis, 2017), Journal Of Human Resource Management	<i>The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka : A Mediation Model</i>	<i>Work Life Balance, Employee Performance</i>
13.	(Rene, 2018) , Jurnal Manajemen bisnis Sriwijaya	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta	<i>Work Life Balance, Kinerja</i>
14.	(Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020) Jurnal Ilmia MEA	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat	<i>Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja</i>

## HASIL PENELITIAN

Konsep *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan *Work From Home* Pada Masa Pandemi Covid-19 penting untuk dikaji saat ini (Ganapathi, 2016) dalam penelitiannya memberikan gambaran penting

dalam menerapkan keseimbangan kehidupan kerja seperti waktu kerja yang fleksibel perlu diberlakukan dengan tujuan agar pegawai dapat menjalankan aktivitas lain di luar pekerjaan seperti keperluan pribadi, keluarga, hobi. Dengan adanya penerapan konsep *Work Life Balance*

dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. hal ini juga sejalan dengan penelitian (Maria, 2020) dalam penelitiannya mengatakan kunci dari menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga adalah pada pengelolaan waktu dan menimbang kebutuhan, selain itu dukungan anggota keluarga untuk memberi ruang dan waktu yang lebih fleksibel bagi pegawai perempuan tentunya untuk menjalankan peran ganda juga berperan penting dalam menjaga kualitas keseimbangan, keharmonisan keluarga dan pekerjaan. (Ashal, 2020) dalam penelitiannya juga menyarankan agar waktu pada saat bekerja di rumah tetap produktif yaitu menyusun jam kerja secara teratur, merencanakan alur kerja pribadi dan mengatur jam istirahat sesuai kebutuhan. Pernyataan diatas sesuai dengan dimensi yang ditakatakan (Gadecki, 2018) bahwa penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua arah yang berbeda sistem waktu yaitu waktu pekerjaan rumah tangga dan waktu tugas profesional yang tumpang tindih.

Selain itu tidak hanya masalah pembagian waktu saja tetapi juga masalah sarana dan prasarana yang tidak mempunyai dimana sarana prasarana itu untuk menunjang pekerjaan pada saat *Work From Home*. (Mungkasa, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa untuk menunjang kinerja pegawai pada saat bekerja di rumah tentunya dibutuhkan perangkat pendukung seperti laptop, printer dan internet, dimana, internet ini sangat penting untuk komunikasi dengan tim kerja agar komunikasi berjalan dengan efektif. Pernyataan ini juga didukung

(Wahyuningsih, 2021) dan (Simarmata, 2020) mengatakan bahwa pentingnya internet pada saat *Work From Home* untuk kelancaran pekerjaan dan komunikasi yang lebih efektif dengan sesama pegawai.

Ruangan atau lingkungan untuk bekerja di rumah juga sangat penting untuk menjaga kestabilan saat bekerja di rumah (Simarmata, 2020) dalam penelitiannya juga menyarankan agar pegawai yang bekerja di rumah memiliki lingkungan yang fleksibel. Penelitian ini serupa dengan dimensi yang dikatakan (Gadecki, 2018) dalam (Maria, 2020) dimana transformasi ruang pribadi, rumah sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengepresikan diri kedalam ruang publik semu. Dalam penelitiannya (Mungkasa, 2020) juga menyatakan bahwa dalam bekerja di rumah harus memperhatikan lingkungan fisik tidak lain yaitu ruangan bekerja agar kesehatan, keamanan, dan keamanan saat bekerja. pernyataan ini sejalan (Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Hal ini didukung dengan lingkungan yang baik.

Selain masalah ruangan dan lingkungan kerja, perlu diperhatikan untuk permasalahan individu pada saat bekerja di rumah agar kondisi kesehatan pekerja tetap terjaga dan mencapai *Work Life Balance*. (Ishak & Mangundjaya, 2020) mengatakan bahwa pegawai yang bekerja selama masa pandemi berlangsung sebaiknya tetap melakukan strategi *problem focused coping* yang dapat meminimalisir meningkatnya stres

kerja dengan cara melakukan perencanaan kegiatan sehari-hari, menahan diri dari masalah, mencari dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga. Bantuan atau informasi mengenai stresor yang muncul dan tetap konsentrasi saat bekerja demi menjaga produktivitas yang berujung pada pemenuhan harapan atau target kinerja dari organisasi tempat bekerja. Hal ini juga didukung pernyataan (Saina et al., 2016) dengan hasil bahwa peningkatan produktivitas dalam menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaan dikarenakan adanya keseimbangan antara keduanya *Work Life Balance*. Selain itu peran ini berdampak pada arah yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini ditunjukkan bahwa pencapaian keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan akan tercapai jika karyawan tidak mengeluh dan stres akibat pekerjaan. Pernyataan ini juga didukung (Weerakkody & Mendis, 2017) dalam penelitiannya mengatakan *Work Life Balance* dapat mencegah stress pada saat bekerja dan meningkatkan kebahagiaan.

Masalah saat *Work From Home* juga tidak hanya masalah teknis tetapi juga melibatkan peran keluarga agar *Work Life Balance* dapat tercapai (Maria, 2020) dalam penelitiannya mengatakan *Work From Home* memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan. Yaitu, dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga untuk menyeimbangkan kedua itu perlu adanya pengelolaan waktu, dukungan keluarga untuk menjaga kualitas *Work Life Balance*. Pernyataan di atas

juga serupa (Adhiningtiyas, 2016) dimana untuk mencapai *Work Life Balance* perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga agar terhindar dari konflik dan mengganggu pekerjaan. Pernyataan di atas juga didukung (Fardianto & Muzakki, 2020) dengan hasil bahwa dukungan keluarga juga berdampak positif terhadap pekerjaan, hal ini berdampak positif dalam keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*). Tidak semata dukungan keluarga saja (Fatoni et al., 2021) juga menyatakan ketika dengan adanya keseimbangan antara berlibur dan bekerja dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas pegawai serta terhindar dari kejenuhan. Inovasi lain yang harus dilakukan oleh individu agar *Work Life Balance* tercapai. Dukungan dari diri sendiri juga penting (Sarikit, 2017) menyatakan dalam penelitiannya, seorang pegawai harus memiliki motivasi internal serta kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalankan, sehingga pegawai dapat merasakan keikhlasan dan ketulusan terhadap profesi yang dijalankan. Pernyataan ini juga didukung (Rene, 2018) dalam penelitiannya mengatakan dalam menerapkan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi serta motivasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Pegawai yang sedang menerapkan *Work From Home* selama pandemi Covid-19 rentan terhadap gangguan-gangguan yang ditimbulkan oleh konflik keluarga, distraksi konsentrasi, sarana-

prasarana yang tidak mempunyai dan gangguan waktu yang mengakibatkan stres pada saat bekerja. Perusahaan dan organisasi perlu memahami bahwa pegawai memerlukan penggunaan waktu yang fleksibel. Pegawai dengan konsep *Work Life Balance* dapat merasakan kepuasan kerja pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas bekerja. dibuktikan dengan berbagai penelitian bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja memiliki produktivitas yang lebih baik.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan, peneliti mengajukan saran dikarenakan keterbatasan data penelitian terdahulu, maka sangat disarankan untuk meneliti lebih mendalam mengenai *konsep Work Life Balance* pada pegawai yang menerapkan *Work From Home* menggunakan data primer sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan karakteristik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhiningtias. (2016). *Work life balance index among technician. 2003*, 327–333.
- Arizona, K., Abidin, Z., & Rumansyah, R. (2020). Pembelajaran Online Berbasis Proyek Salah Satu Solusi Kegiatan Belajar Mengajar Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 5(1), 64–70. <https://doi.org/10.29303/jipp.v5i1.111>
- 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>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., & Hawkes, A. (2020). Defining Work-life balance. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, 473–487. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5>
- CNN Indonesia. (2020). *Jokowi Umumkan Dua WNI Positif Corona di Indonesia*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200302111534-20-479660/jokowi-umumkan-dua-wni-positif-corona-di-indonesia>
- Delecta. (2011). *Work Life Balance*. 3, 186–189.
- Fardianto, N. A., & Muzakki. (2020). Support at work and home as a predictor of work life balance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144–153.
- Fatoni, F., Indawati, N., Budiono, E., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2021). Pengaruh entrepreneurial leadership dan work life balance terhadap kinerja melalui inovasi saat work from home. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(3), 142–153. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i3.858>
- Foreman, R. (2015). *Legitimate Work from Home Jobs: The Complete Guide to Make Money Online from Home (work from home ideas, tips)* R

- Richard Foreman.
- Gadecki. (2018). *New Technologies and Family Life In The Context Of Work At Home The Strategies Of Work Life Balance*. 77–89.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom, IV(1)*, 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Hynes, M. (2015). *Telework Isn ' t Working: A Policy Review*. *Telework Isn ' t Working: A Policy Review*. September.
- Ishak, M., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93–109. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Maria. (2020). *Pengaruh Work From Home dan Work Life Balance pada Pekerja Perempuan di Kota Ende*. 7(2), 247–258.
- Mungkasa. (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>
- Paul. (2018). The Ultimate Guide To Working From Home. In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055>  
<https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>  
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024>  
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>
- Rene, R. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja*. 16(4).
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

- Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Wahyuningsih, B. W., & Makassar, P. P. (2021). *Jurnal Teknik dan Keselamatan Transportasi Persepsi Pegawai Terhadap Work from Home di Politeknik Penerbangan Makassar Employees ' Perceptions of Work from Home at the Aviation Polytechnic of Makassar*. 4, 22–31.
- Weerakkody, W. A. S., & Mendis, M. D. V. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <https://orcid.org/0000-0003-3710-8528>
- William. (2020). *Is There an Effect of Work Environment With Work Productivity on IT Employees? Is There an Effect of Work Environment With Work Productivity on IT Employees? Chrisna William*. 1–5.
- Yoshio, A. (2020). *Survei: Work from Home Picu Jam Kerja Bertambah dan Kelelahan Mental - Nasional Katadata.co.id*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/ariemega/berita/5fa7cf815a0e8/survei-work-from-home-picu-jam-kerja-bertambah-dan-kelelahan-mental>