

## PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LAKI-LAKI YANG SUDAH MENIKAH DAN MEMILIKI ANAK

Ibnu Hamdan, Mirwan Surya Perdhana <sup>1</sup>

[ibnu.hamdan99@gmail.com](mailto:ibnu.hamdan99@gmail.com)

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of Work From Home on Work-Life Balance with Work Engagement as an Intervening Variable in men who are married and have children.*

*This study uses the Non Probability Sampling method by means of Purposive Sampling. While the sample used is 67 employees. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square with SmartPLS software to determine the path coefficient and the effect of the independent variable on the dependent variable.*

*The results showed that Work From Home had a negative and significant effect on Work-Life Balance. Work From Home has a positive and significant effect on Work Engagement. Work Engagement has a positive and significant effect on Work-Life Balance. This study shows that Work Engagement can mediate a significant positive indirect effect between Work From Home on Work-Life Balance.*

**Keywords:** *Work From Home, Work-Life Balance, Work Engagement*

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 berdampak secara signifikan pada praktik di tempat kerja maupun di dalam organisasi (Carroll & Conboy, 2020). Hampir semua bidang bisnis telah terpengaruh oleh Pandemi Covid-19 sehingga hal ini berakibat kepada perubahan kegiatan bisnis yang dilakukan. Adanya pembatasan skala sosial yang diterapkan oleh pemerintah mempengaruhi kepada berubahnya sistem kerja yang terjadi. Dari konteks bisnis, pengusaha perlu menemukan cara baru untuk memastikan agar aktivitas dari perusahaan tetap berlangsung. *Work from home* menjadi pilihan yang paling tepat karena kondisi Pandemi Covid-19 di Indonesia yang belum pulih. Hal ini dipilih karena karena *work from home* menjadi alternatif untuk mengurangi penyebaran virus. Selain itu, *work from home* menjadi cara baru bagi pekerja yang menawarkan fleksibilitas.

Fleksibilitas pada *work from home* memberikan lebih banyak keleluasaan bagi pekerja untuk menangani masalah keluarga karena mereka dapat bekerja di mana saja dan kapan saja, sehingga memperkuat lingkungan keluarga dan memungkinkan mereka untuk menyelaraskan pembagian waktu dan tugas pribadi dan pekerjaan mereka. *Work from home* telah dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan *work-life balance* karena *work from home* memberikan kesempatan untuk mengurus anggota keluarga (Johnson et al., 2007). Selain itu, *work from home* memungkinkan pekerja menghilangkan gangguan dari karyawan lain yang tidak mereka sukai. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi stress kerja.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Owl Labs *State of Remote Work* (2017) menyebutkan bahwa karyawan lebih memilih *work from home* karena beberapa manfaat nyata yang signifikan seperti pengurangan perjalanan sehari-hari dan gangguan di tempat kerja. Selain itu, karyawan menganggapnya sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan *work-life balance* yang memungkinkan mereka memenuhi tanggung jawab pengasuhan keluarga. Dengan demikian penerapan dari *work from home* ini nantinya akan membuat kerja menjadi lebih efektif, sehingga bisa menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, *work from home* ini juga memiliki kekurangan dalam penerapannya.

. Penerapan *work from home* dapat memperburuk kehidupan karyawan. Ini diakibatkan oleh batas antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan menjadi tidak jelas. Hal tersebut membuat karyawan menjadi kesulitan untuk mengontrol kehidupan mereka. Selain itu, *work from home* dapat menambah perluasan

pekerjaan, serta tumpang tindih antara kehidupan pribadi dan komitmen kerja. Hal ini menciptakan pengaruh yang lebih besar antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang kemungkinan akan menyebabkan bertambah besarnya masalah *work life balance* pada karyawan yang melakukan *work from home* karena peran lain.

Karyawan yang telah memiliki anak dan melakukan *work from home* juga memiliki tanggung jawab pada kehidupan keluarga seperti menjaga anak. Mengingat penutupan sekolah membuat pekerjaan tambahan bagi para orang tua yang melakukan *work from home*. Untuk keluarga yang terkena dampak, kelelahan orang tua adalah hasil timbul akibat dari mengurus anak ketika *home schooling* dan pembelajaran jarak jauh (Grose, 2020). Menurut Palumbo (2020) *work from home* dapat memicu konflik pekerjaan-ke-hidup dan kehidupan-ke-pekerjaan, karena kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Sehingga hal ini bisa menjadi masalah baru yaitu beban kerja yang berlebihan, yang akan meningkatkan stress.

Selama *lockdown* kontribusi dari ayah yang dihabiskan untuk pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga mengalami peningkatan (Alon et al., 2020b). Selain itu, menurut Chung et al (2020) ayah meningkatkan kontribusi mereka untuk pengasuhan anak dan pekerjaan rumah selama *lockdown* COVID-19, ini lebih tinggi ketika ayah mengambil cuti melahirkan lebih dari dua minggu. Peningkatan jumlah pasangan yang menunjukkan bahwa mereka telah berbagi kegiatan pekerjaan rumah/perawatan selama *lockdown*. Ini menyoroti hubungan antara pekerjaan rumah dan berbagi pekerjaan tidak berbayar di rumah. Peningkatan kontribusi dalam urusan keluarga bagi seorang ayah memang suatu hal yang wajar. Apalagi dalam kondisi krisis seperti ini peran seorang ayah sangat dibutuhkan. Peran seorang ayah dituntut tidak hanya menjadi penyedia keuangan keluarga akan tetapi meluas pada keterlibatan pada urusan rumah tangga. Akan tetapi, hal ini juga bisa menjadi masalah yang lebih kompleks.

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### **Pengaruh *Work From Home* terhadap *Work Life Balance***

Saat *work from home* karyawan dianggap mendapatkan fleksibilitas pengaturan kerja. Hal ini dianggap dapat meningkatkan *work-life balance* dari karyawan karena memungkinkan mereka untuk bisa mengatur pembagian waktu antara urusan keluarga dan pekerjaan. *Work from home* telah dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan *work-life balance* karena *work from home* memberikan kesempatan untuk mengurus anggota keluarga (Johnson et al., 2007). Akan tetapi, dengan adanya *work from home* membuat kaburnya batasan antara urusan keluarga dan pekerjaan. Menurut Liu & Lo (2018) *work from home* seringkali membuat karyawan tidak memiliki batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada beban kerja berlebihan yang akan meningkatkan stress. Pada penelitian yang dilakukan oleh Palumbo (2020) menunjukkan bahwa *work from home* memiliki dampak yang negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal serupa juga juga di kemukakan oleh Adisa et al. (2020), Irawanto et al. (2021), serta Bellmann & Hübler (2020), menunjukkan bahwa *work from home* memiliki dampak yang negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

H1 : *Work From Home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* pada laki-laki yang sudah menikah dan memiliki anak

### **Pengaruh *Work From Home* terhadap *Work Engagement***

*Work engagement* dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker dan Demerouti, 2008, hlm. 209). Menurut Palumbo (2020) *work from home* secara positif memengaruhi keterlibatan kerja pekerja jarak jauh, meningkatkan penyerapan, dedikasi, dan kekuatan terkait pekerjaan. Fleksibilitas yang ditawarkan saat *work from home* kepada karyawan terhadap bagaimana dan kapan menjadwalkan pekerjaan di sekitar tuntutan rumah mereka dapat menurunkan konflik kerja-ke-rumah karyawan (Versey, 2015). Selain itu, *work from home* memiliki beberapa manfaat seperti pengurangan waktu perjalanan, frekuensi istirahat kerja yang lebih rendah, hari sakit yang dilaporkan lebih sedikit, dan lingkungan kerja yang lebih tenang. Semua ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Bloom et al., 2015). Ini mendukung penyerapan, dedikasi, dan semangat pekerja jarak jauh terkait pekerjaan, karena otonomi yang lebih besar dalam mengatur kondisi kerja individu (De Spiegelaere et al., 2016).

H2 : *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada laki-laki yang sudah menikah dan memiliki anak

### Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Work Life Balance*

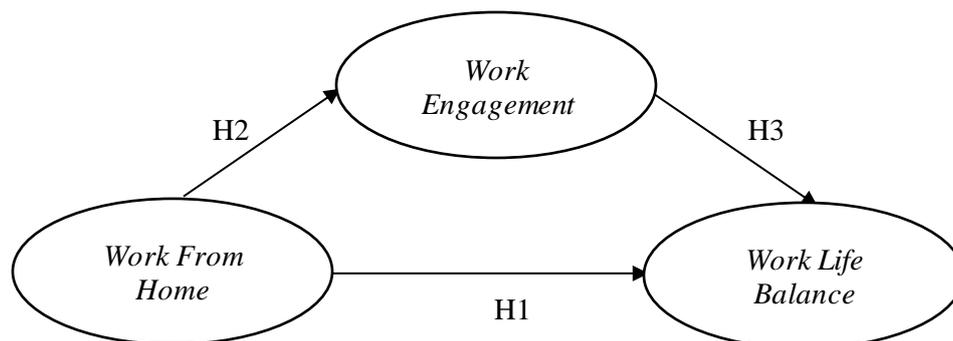
Peningkatan *work engagement* diharapkan dapat mengurangi persepsi konflik *work-to-life* dan *life-to-work* yang dipicu oleh kontaminasi aktivitas kehidupan sehari-hari dan komitmen terkait pekerjaan (van der Lippe dan Lipp enyi, 2020). *Engagement* adalah keinginan karyawan untuk terlibat dalam tugas-tugas pekerjaannya. Ini adalah perilaku positif yang berkembang dalam diri karyawan ketika ia menemukan dukungan organisasi. Menurut Palumbo (2020) *work engagement* secara positif mempengaruhi *work-life balance* karyawan, yang melibatkan sensasi yang lebih baik dengan kemampuan individu untuk mengelola interaksi kehidupan kerja. *Work from home* dapat mengurangi stres yang dirasakan yang berasal dari tuntutan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan sehingga hal ini dapat meningkatkan *work-life balance* pada pekerja jarak jauh (Chan et al., 2017). Penyerapan, dedikasi dan semangat yang terkait dengan pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan evaluasi diri yang positif dari karyawan, yang mengarah pada peningkatan sensasi dengan kemampuan individu untuk mengelola interaksi antara pekerjaan dan kehidupan (Mache dkk., 2016).

H3: *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* pada laki-laki yang sudah menikah dan memiliki anak

### KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan pengembangan Penelitian terdahulu, hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Teoritis



### METODE PENELITIAN

#### Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel independen, intervening, dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work from home*. Kemudian untuk variabel dependen adalah *work life balance*, dengan *work engagement* sebagai variabel intervening. Berikut adalah penjelasan mengenai definisi serta indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1  
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Work From Home (X)</i>	<i>Work from home</i> adalah persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang dialami ketika bekerja dari rumah.	1. Saya sangat produktif saat bekerja dari rumah. 2. Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja dari rumah lebih baik. 3. Bekerja dari rumah secara pribadi bermanfaat bagi saya saat bekerja. 4. Bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.

No	Variabel	Definisi	Indikator
			5. Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah. 6. Saya memiliki target kerja yang jelas saat bekerja dari rumah. 7. Saya dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika ada gangguan dari anggota keluarga selama bekerja dari rumah. (Irawanto et al., 2021)
2.	<b>Work Life Balance (Y)</b>	<i>Work life balance</i> adalah persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang mereka alami.	1. Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan. 2. Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya sulit. 3. Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan. 4. Saya menunda menikmati waktu pribadi saya hanya untuk bekerja selama bekerja dari rumah. 5. Saya berjuang untuk memisahkan pekerjaan dan non-pekerjaan. 6. Saya terlalu lelah untuk bekerja dari rumah. 7. Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan/kepentingan pribadi saya selama bekerja dari rumah. (Fisher et al., 2009)
3.	<b>Work Engagement (Z)</b>	<i>Work engagment</i> adalah persepsi karyawan mengenai keterikatan mereka dengan pekerjaannya.	1. Saya antusias dengan pekerjaan saya. 2. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intensif. 3. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan memiliki tujuan. 4. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. 5. Pekerjaan saya cukup menantang. 6. Pekerjaan saya menginspirasi saya. 7. Saya terbawa suasana saat bekerja. (Schaufeli & Bakker, 2003)

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari suatu variabel, subjek, konsep, atau fenomena yang dipakai oleh peneliti sebagai tujuan untuk mengetahui sifat populasi terkait (Morissan, 2012). Populasi kemudian dipelajari oleh peneliti hingga pada akhirnya ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan laki-laki yang sudah menikah dan memiliki anak yang pernah bekerja dari rumah. Cara yang digunakan adalah dengan menggunakan *Purposive Sampling* sebuah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu.

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) atau model persamaan struktural. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang dipakai untuk menguji teori tentang kumpulan relasi antar sejumlah variabel secara simultan. Menurut Ghozali (2014) menunjukkan bahwa PLS tidak memerlukan data untuk memiliki distribusi yang telah ditentukan, yang berarti bahwa data tersebut dapat berupa kategori, nominal, interval, ordinal, dan rasio *Structural Equation Modeling* adalah SEM berbasis variasi. Metode analitik seperti PLS kuat karena mereka tidak menganggap skala pengukuran tetap, dan jumlah sampel yang dibutuhkan sederhana (Ghozali, 2014).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kuesioner penelitian berisi daftar pertanyaan atas 21 indikator serta memuat data terkait dilihat dari usia, pendidikan, pekerjaan, lama bekerja, jumlah anak, lama melakukan work from home yang berasal dari responden berjumlah 67 responden yang memenuhi kriteria.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mengetahui jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Analisis deskriptif dilakukan dengan mengamati kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif yang digunakan adalah *Three Box Method*, yang mana membagi penilaian menjadi tiga kategori (Ferdinand, 2006). Dengan menggunakan *Three Box Method*, klasifikasi penggunaan three-box method terbagi menjadi berikut:

- 10,00 – 40,00 = Rendah
- 40,01 – 70,00 = Sedang
- 70,01 – 100 = Tinggi

Tabel 2  
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata Nilai Indeks	Kategori
<i>Work From Home</i>	77.23	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	78.08	Tinggi
<i>Work Life Balance</i>	74.54	Tinggi

Data primer yang diolah (2022)

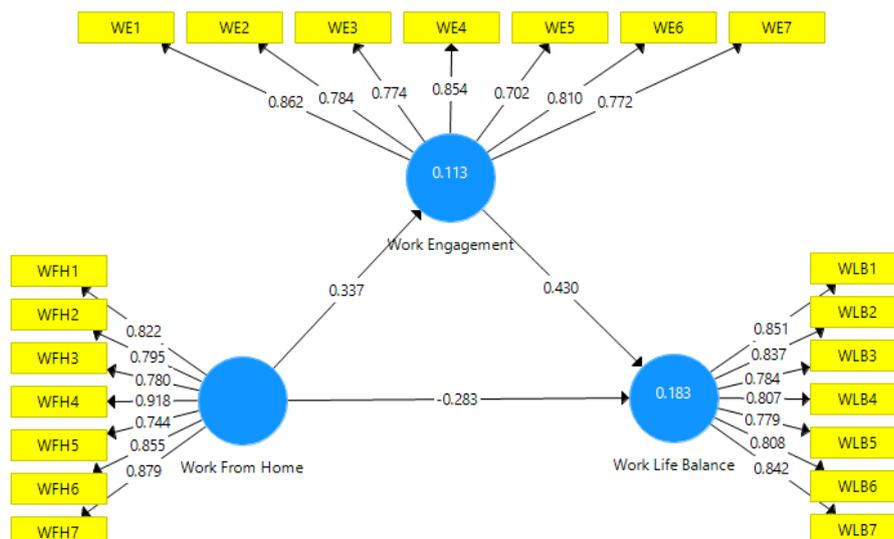
Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lima variabel yang digunakan memiliki rata-rata nilai indeks dalam kategori tinggi, dengan rentang skala berada pada 70,1 – 100.

**Analisis SEM PLS**

**Outer Model**

Model pengukuran atau *measurement model* dalam model SEM PLS digunakan untuk menguji bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki validitas yang baik. Pada outer model terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, analisis reliability.

Gambar 2  
Outer Model



## a. validitas konvergen

Tabel 3  
Loading Factor (*Outer loading*)

	<i>Work Engagement</i>	<i>Work From Home</i>	<i>Work Life Balance</i>	Keterangan
WE1	0.862			Valid
WE2	0.784			Valid
WE3	0.774			Valid
WE4	0.854			Valid
WE5	0.702			Valid
WE6	0.810			Valid
WE7	0.772			Valid
WFH1		0.822		Valid
WFH2		0.795		Valid
WFH3		0.780		Valid
WFH4		0.918		Valid
WFH5		0.744		Valid
WFH6		0.855		Valid
WFH7		0.879		Valid
WLB1			0.851	Valid
WLB2			0.837	Valid
WLB3			0.784	Valid
WLB4			0.807	Valid
WLB5			0.779	Valid
WLB6			0.808	Valid
WLB7			0.842	Valid

Data primer yang diolah (2022)

Hasil *cross loading* disajikan pada di atas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dimuat lebih tinggi pada variabel laten yang ditentukan secara teoritis untuk mengukur daripada variabel laten lainnya. Nilai *loading* berasal dari matriks struktur. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item memiliki *loading factor* yang sudah melampaui nilai yang direkomendasikan yaitu sebesar  $> 0.7$ . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variable di atas dikatakan valid atau memiliki validitas konvergen yang baik.

## b. validitas diskriminan

Tabel 4  
*Cross Loading*

	<i>Work Engagement</i>	<i>Work From Home</i>	<i>Work Life Balance</i>
WE1	0.862	0.355	0.275
WE2	0.784	0.147	0.446
WE3	0.774	0.260	0.208
WE4	0.854	0.361	0.229
WE5	0.702	0.106	0.319
WE6	0.810	0.286	0.215
WE7	0.772	0.331	0.154
WFH1	0.313	0.822	-0.180
WFH2	0.201	0.795	-0.117
WFH3	0.128	0.780	-0.083
WFH4	0.454	0.918	-0.053

	<i>Work Engagement</i>	<i>Work From Home</i>	<i>Work Life Balance</i>
WFH5	0.185	0.744	-0.149
WFH6	0.263	0.855	-0.066
WFH7	0.226	0.879	-0.173
WLB1	0.152	-0.087	0.851
WLB2	0.376	-0.138	0.837
WLB3	0.233	-0.075	0.784
WLB4	0.256	-0.228	0.807
WLB5	0.370	0.011	0.779
WLB6	0.178	-0.169	0.808
WLB7	0.219	-0.057	0.842

Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel di atas menampilkan matriks korelasi untuk semua konstruk dalam bentuk *cross loading*. Matriks korelasi antara variabel terukur dengan variabel laten harus lebih besar dari elemen korelasi untuk variabel lain merupakan indikasi adanya validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5  
Validitas Diskriminan Fornell Larcker

	<i>Work Engagement</i>	<i>Work From Home</i>	<i>Work Life Balance</i>
<i>Work Engagement</i>	0.796		
<i>Work From Home</i>	0.337	0.829	
<i>Work Life Balance</i>	0.334	-0.138	0.816

Data primer yang diolah (2022)

Nilai korelasi antar variabel laten menunjukkan tidak ada yang memiliki korelasi yang lebih tinggi dari nilai akar dar AVE dari masing-masing variabel laten. Nilai akar dari AVE berada pada diagonal. Tidak adanya nilai dalam satu baris atau kolom dengan nilai pada diagonal menunjukkan masing-masing variabel laten adalah variabel yang secara nilai berbeda dengan variabel laten lain. Hasil ini menunjukkan adanya validitas diskriminan yang memadai untuk semua konstruk variabel dalam model konseptual yang diusulkan.

### c. analisis reliability

Tabel 6  
*Uji Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	(AVE)
<i>Work Engagement</i>	0.903	0.912	0.923	0.633
<i>Work From Home</i>	0.925	0.971	0.939	0.688
<i>Work Life Balance</i>	0.918	0.939	0.933	0.666

Data primer yang diolah (2022)

Pada tahap analisis composite reliability dari konstruk diperoleh berkisar antara 0,923 hingga 0,939 yang melebihi nilai yang direkomendasikan 0,70. Nilai-nilai untuk perkiraan konsistensi reliabilitas internal juga lebih besar dianggap dapat diterima (Ghozali, 2011). Lalu untuk tahap analisis cronbach's alpha digunakan untuk menilai konsistensi item antar item pengukuran. Pada tabel di atas merangkum beban dan nilai cronbach's alpha. Nilai cronbach's alpha dari semua variabel laten berkisar dari 0,903 hingga 0,925 sehingga melampaui nilai yang direkomendasikan yaitu 0,60. Oleh karena itu, hasil menunjukkan bahwa item pengukuran sesuai untuk masing-masing variabel laten dan dapat diandalkan.

Hasil Analysis Variance Extracted (AVE) yang ditunjukkan pada di atas yang memberikan dukungan tambahan untuk pengujian measurement model. Varians rata-rata diekstraksi (AVE) yang mengukur varians yang ditangkap oleh indikator relatif terhadap kesalahan pengukuran, harus lebih besar dari 0,50 untuk membenarkan menggunakan konstruk tersebut. Varians rata-rata yang diekstraksi berada dalam jangkauan 0,633 dan 0,666. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa semua konstruk

meupakan ukuran yang valid berdasarkan estimasi parameter mereka, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik.

### Inner Model

Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang diuraikan. Model struktur kausal dinilai untuk menguji efek di antara konstruk yang didefinisikan dalam model yang diusulkan melalui estimasi koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan koefisien jalur. Kedua nilai  $R^2$  inidan koefisien jalur (loading dan signifikansinya) menunjukkan seberapa baik data mendukung model yang dihipotesiskan.

Tabel 7  
Nilai  $R$ -square ( $R^2$ ) dan  $Q$ -square ( $Q^2$ )

	R Square	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
<i>Work Engagement</i>	0.113	0.067
<i>Work Life Balance</i>	0.183	0.093

Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R$ -square pada variabel *work engagement* menunjukkan nilai sebesar 0,113. Hal ini berarti bahwa variabel *work from home* mempengaruhi variabel *work engagement* dengan nilai sebesar 11,3%. Sedangkan nilai  $R$ -square pada variabel *work life balance* menunjukkan nilai sebesar 0,183. Hal ini berarti bahwa 18,3% *work life balance* dipengaruhi oleh variabel *work from home* dan *work engagement*.

Untuk mengukur baik atau tidaknya model penelitian dapat menggunakan  $Q$ -square. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diketahui untuk nilai  $Q$ -square pada variabel *work engagement* menunjukkan nilai sebesar 0,067 atau 6,7%. Sedangkan untuk nilai  $Q$ -square pada variabel *work life balance* menunjukkan nilai sebesar 0,093 atau 9,3%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai *predictive relevance* yang baik karena memiliki nilai  $Q$ -square > 0.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 8  
*Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>Work Engagement -&gt; Work Life Balance</i>	0.430	0.450	0.117	3.677	0.000
<i>Work From Home -&gt; Work Engagement</i>	0.337	0.342	0.137	2.460	0.014
<i>Work From Home -&gt; Work Life Balance</i>	-0.283	-0.296	0.135	2.092	0.037

Data primer yang diolah (2022)

#### Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work from home* terhadap *work life balance* menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,092. Jika dihitung t statistik tersebut lebih besar dari 1,96 dengan P Value kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.037. menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Palumbo (2020), Adisa et al. (2020), Irawanto et al. (2021), serta Bellmann dan Hübler (2020). Dengan kata lain, *work from home* dapat membuat kondisi *work life balance* karyawan semakin buruk.

#### Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work from home* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,460. Jika dihitung t statistik tersebut lebih besar dari 1,96 dengan P Value kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.014. Hal ini menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Dengan kata lain, *work from home* dapat membuat *work engagement* karyawan semakin baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Palumbo (2020) dan Nagata et al. (2021)

### Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh work engagement terhadap work life balance menunjukkan nilai t statistik sebesar 3,677. Jika dihitung nilai t statistik tersebut lebih besar dari 1,96 dengan P Value kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif terhadap work life balance. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Palumbo (2020), Malasari (2022), Wardani & Firmansyah (2020), Iqbal et al. (2017). Dengan kata lain, work engagement dapat membuat kondisi work life balance karyawan semakin baik.

### Uji Intervening

Tabel 9  
*Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>Work From Home -&gt; Work Engagement -&gt; Work Life Balance</i>	0.145	0.150	0.072	2.003	0.046

Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan melalui uji *bootstrapping* diketahui bahwa variabel work engagement mampu menjadi variabel intervening antara work from home terhadap work life balance. Ini karena perolehan nilai P Value kurang (0,05) yaitu sebesar 0,046 dan nilai t-statistic lebih dari 1,96 yaitu sebesar 2,003. Pengaruh tidak langsung antara work engagement dalam memediasi hubungan antara work from home terhadap work life balance memiliki nilai positif dan signifikan. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi work engagement yang dimiliki karyawan saat melakukan work from home, maka akan semakin baik kondisi work life balance karyawan. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Palumbo (2020).

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) memberikan hasil bahwa *work from home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan *work from home* mengakibatkan kondisi dari *work life balance* semakin buruk. Ini terjadi lantaran karyawan susah untuk dapat membagi waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi sehingga membuat kondisi *work-life balance* semakin buruk. Menciptakan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam situasi pandemi yang memiliki banyak kebijakan pembatasan. Perusahaan perlu untuk menerapkan aturan jam kerja secara ketat agar kondisi *work-life balance* karyawan semakin membaik.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) memberikan hasil bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi *work from home* yang semakin baik maka akan semakin baik *work engagement*. Perusahaan yang menerapkan *work from home* dapat memberikan otonomi kepada karyawan. Misalnya perusahaan dapat memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih jadwal mereka sendiri. Dengan membiarkan karyawan memilih jam kerja mereka sendiri, ini dapat membangun rasa percaya dan menumbuhkan keterikatan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas seperti kesiapan teknologi *work from home*. Hal tersebut karena asal internet masih menjadi salah satu penghambat untuk melakukan *work from home*.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) memberikan hasil bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar *work engagement* yang dimiliki karyawan maka akan membuat semakin baik *work-life balance*. Pada perusahaan yang telah menerapkan sistem *work from home* harus lebih proaktif dalam menangkap faktor-faktor berkaitan dengan kebutuhan karyawan selama *work from home*. Misalnya perusahaan harus menerapkan sistem komunikasi yang baik. Hal ini karena bekerja dari rumah mengurangi komunikasi karyawan dengan atasan dan rekan kerja mereka. Selain itu, perusahaan perlu juga memberikan dukungan emosional. Karyawan remote rentan mengalami stres, gangguan kecemasan dan rasa kesepian.

## Keterbatasan

Pada penelitian ini, tentunya terdapat kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah dilakukannya penelitian, analisis dan interpretasi pada hasil. Keterbatasan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Referensi penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas terkait variable *work engagement* yang memediasi pengaruh antara *work from home* dengan *work life balance* yang masih sangat sedikit. Hal ini menyebabkan peluang pengembangan-pengembangan ke depan masih sangat memungkinkan untuk diteliti lebih lanjut. Masih sedikitnya referensi penelitian tersebut juga memungkinkan adanya peluang untuk membantah hasil penelitian sebelumnya.
2. Data responden yang didapatkan tergolong sedikit yang berjumlah 67 orang.
3. Penelitian ini dilakukan pada kondisi Pandemi Covid-19 sehingga untuk pengambilan kuesioner dilakukan secara online. Media online yang digunakan meliputi Instagram, Facebook, Line, Whatsapp, dan Telegram sehingga tidak dapat menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden.

## Saran

1. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang agar menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap variabel *work life balance*, seperti *work-related fatigue* (kelelahan pekerja) yang dapat juga memediasi hubungan antara *work from home* terhadap *work life balance*. *Work from home* memiliki efek pada *work-related fatigue* karena intensifikasi dan ekstensifikasi upaya kerja (Palumbo, 2020)
2. Disarankan agar penelitian yang akan mendatang dilakukan pada sebuah perusahaan tertentu seperti di sektor industri. Hal ini agar dapat mengetahui perbedaan penerapan *work from home*.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah responden agar populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian lebih beragam dan dapat mewakili semua kalangan.
4. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga tidak bisa untuk mengetahui secara mendalam dan komprehensif seperti penelitian kualitatif. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode kualitatif.

## REFERENSI

- Adisa, Toyin & Aiyenitaju, Opeyemi & Adekoya, Olatunji. (2020). The Work-Family Balance of British Working Women During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Work-Applied Management*. ahead-of-print. 10.1108/JWAM-07-2020-0036.
- Allen, T.D., Golden, T.D. and Shockley, K.M. (2012), "How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings", *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 16 No. 2, pp. 40-68.
- Arwin, Ivone, Supriyanto, and Ruri Aditya Sari. 2021. "The Effect of Work From Home on Work Life Balance and Work Stress on Female Workers". *Enrichment : Journal of Management* 12 (1), 317-20.
- Bellmann, L., & Hubler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*.
- Bellmann, Lutz & Hübler, Olaf, 2020. "Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company," IZA Discussion Papers 13504, Institute of Labor Economics (IZA).
- Bhumika. (2020). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 705-718.
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2020). Working From Home During The Covid-19 Lockdown: Changing preferences and the future of work. University of Kent.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Conger, J. A. (2013). Charismatic Theory of Leadership. In *Encyclopedia of Management Theory*.

- Evans, A.M., Carney, J.S. and Wilkinson, M. (2013), "Work–life balance for men: counseling implications", *Journal of Counseling and Development*, Vol. 91 No. 4, pp. 436-441.
- Fisher, Gwenith G., Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 14: 441–56.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>.
- ILO (2020), Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond: A Practical Guide, International Labour Organisation, Geneva.
- Imhanrenialena, B.O., Obi-anike, O.H., Okafor, C.N. and Ike, R.N. (2021), "The changing nature of traditional work settings and the emerging virtual work environments in Africa: the experience of Nigerian women", *Gender in Management*, Vol. 36 No. 7, pp. 839-857.
- Irawanto, Dodi W., Khusnul R. Novianti, and Kenny Roz. 2021. "Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia" *Economies* 9, no. 3: 96.
- L. Haddon and M. Brynin, "The character of telework and the characteristics of teleworkers," *New Technol. Work Employ.*, vol. Vol. 20 No, pp. 34–46, 2005.
- Malasari, E. P. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Work-Life Balance saat Melaksanakan Work from Home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management* Vol. 33 No. 6/7, 2020 pp. 771-790.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2).1-17
- Putri, Amanda, and Ali Amran. 2021. "Employees Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic". *International Journal of Management Science and Information Technology* 1 (1):30-34.
- Schaufeli B. W. & Bakker, B. A. (2003): Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University .
- Takao, G. H. Peter, and P. W. James, "A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a largescale telework programme," *New Technol. Work Employ.*, vol. Vol. 24 No, pp. 76–88, 2009.
- van der Lippe, T. and Lippenyi, Z. (2020), "Beyond formal access: organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces", *Social Indicator Research*, Vol. 151 No. 1, pp. 383-402.
- Versey, H. (2015). Managing work and family: Do control strategies help? *Developmental Psychology*, 51(11), 1672–1681.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2020). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu96>