

## Kepuasan Kerja, Dukungan Keluarga, Motivasi Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan pada Pegawai *Work from Home* (WFH)

Rizqi Nurdina Tuti Hanany, Eny Purwandari

Program Studi Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta

**Abstrak.** Kondisi pandemi mengharuskan pegawai untuk bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Penelitian terdahulu mengenai efek dari WFH adalah motivasi kerja menurun, komunikasi kerja menjadi tidak baik serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak terpenuhi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode korelasi dengan tujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai *work from home* (WFH). Partisipan berjumlah 190 pegawai WFH instansi swasta dan negeri di Surakarta dan berusia 20-40 tahun yang diperoleh melalui teknik *accidental sampling*. Skala yang digunakan adalah skala kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda pada SPSS 16.0. Hasil membuktikan adanya hubungan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH, dengan sumbangan variabel sebesar 53.3%. Secara parsial tidak ditemukan peran motivasi kerja terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pentingnya mewujudkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pegawai dengan memperhatikan kepuasan kerja dan juga dukungan keluarga.

**Kata Kunci:** dukungan keluarga, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, motivasi kerja

## Job Satisfaction, Family Support, Work Motivation, and Work-Life Balance among Work from Home (WFH) Employee

**Abstract.** Pandemic conditions require employees to work from home (WFH). Previous research on the effects of WFH showed the decreased work motivation, poor work communication and unfulfilled work-life balance. This research uses quantitative approach and correlation method with the aim of knowing the relationship between job satisfaction, family support, work motivation, and work-life balance among WFH employees. The subjects were 190 WFH employees of private and public institutions in Surakarta aged 20-40 years who were obtained by accidental sampling technique. The scales used are job satisfaction, family support, work motivation and work-life balance. Data were analyzed using multiple linear regression on SPSS 16.0. The results prove that there is relationship between job satisfaction, family support, work motivation and work-life balance among WFH employees, with a variable contribution of 53.3%. Partially, there is no relationship between work motivation and work-life balance. The implications of this research are expected to be able to provide information about the importance of realizing a balance of life and work for employees by paying attention to job satisfaction and family support.

**Keywords:** family support, job satisfaction, work-life balance, work motivation

**Korespondensi:** Eny Purwandari. Email: eny.purwandari@ums.ac.id

Penyebaran virus Corona begitu masif dan cepat sehingga pada 11 Maret 2020 WHO (Badan Kesehatan Dunia) mengumumkannya menjadi pandemi global (Kompas, 2020). WHO mengharuskan untuk menerapkan *social* dan *physical distancing*, yaitu menjaga jarak sosial secara fisik dengan orang lain untuk mencegah penyebaran virus. Hal ini menjadi dasar Pemerintah Indonesia dalam mengeluarkan kebijakan untuk membatasi kontak fisik dan sosial. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar lingkungan bekerja seseorang terbatas di rumah saja atau dikenal dengan istilah *work from home* (WFH). Pekerja yang tadinya bekerja di kantor (*work from office*) menjadi harus bekerja di rumah.

WFH merupakan suatu gaya kerja yang diartikan dengan cara kerja pegawai di luar kantor, atau sebagai kondisi yang mana pegawai dapat bekerja dari rumah, atau tempat lainnya sesuai dengan keinginan pegawai (Putnik et al, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Mustajab et al. (2020) tentang fenomena bekerja dari rumah sebagai upaya mencegah serangan COVID-19 dan dampaknya terhadap produktifitas kerja pada 50 pegawai dengan metode kualitatif, menunjukkan bahwa WFH memberikan pengaruh pada motivasi kerja, *work life balance* (keseimbangan kehidupan dan pekerjaan), dan komunikasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang menurun dirasakan oleh pegawai yang melakukan WFH. Hal ini disebabkan adanya kondisi dilema dan pola pikir yang pekerja miliki tentang “persepsi rumah

adalah tempat untuk beristirahat”. Saat bekerja di rumah, banyak karyawan yang kehilangan fokus dalam memilih bekerja atau bersantai bersama keluarga untuk menikmati masa karantina dan *social distancing*. Selain memberikan pengaruh pada motivasi kerja, WFH juga memberikan dampak pada komunikasi kerja karyawan yang menjadi terbatas dengan rekan kerjanya.

Mustajab et al (2020) juga menemukan bahwa pada variabel keseimbangan kehidupan dan pekerjaan saat melakukan WFH diketahui bahwa pegawai yang merasakan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosialnya dapat membagi waktu antara melakukan pekerjaan dan kehidupan sosial. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada karyawan laki-laki. Namun hal ini tidak berlaku untuk karyawan wanita yang sudah menikah di mana keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak bisa dirasakan karena mereka mengalami kesulitan saat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan sosial. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan didefinisikan oleh Fisher et al. (2003) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Fisher et al. (2003) membagi dimensi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menjadi empat yaitu: (a) *work interference with personal life* (WIPL), mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang, (b) *personal life*

*interference work* (PLIW), mengungkapkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan; (c) *personal life enhancement of work* (PLEW), mengungkapkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan; dan (d) *work enhancement of personal life* (WEPL), mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang.

Data awal yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan oleh peneliti dengan menggunakan *google form* kepada 59 responden didasarkan pada empat dimensi tersebut. Data yang diperoleh dari nilai mean pada dimensi PLIW berada di angka 2.82, yang bermakna bahwa sebagian dari responden mengalami kondisi kehidupan pribadi yang mengganggu proses bekerjanya. Pada dimensi WIPL diperoleh 2.93, yang bermakna bahwa pekerjaan responden mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi. Hal ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dimiliki seseorang. Pada dimensi WEPL diperoleh nilai mean 2.936 yang menandakan bahwa tidak semua responden mengungkapkan bahwa pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mereka. Untuk dimensi PLEW, angka yang diperoleh adalah 3.3.

Hal ini menandakan bahwa kehidupan pribadi responden mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden yang bekerja secara WFH kurang mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Hal ini juga didukung oleh data angket terbuka yang peneliti peroleh melalui salah satu aplikasi *chat* terhadap sepuluh pekerja dan ditemukan bahwa 90% dari responden tersebut mengalami kendala dalam membagi waktu antara menyelesaikan pekerjaan kantor dan juga tanggung jawab keluarga. Responden menyatakan bahwa sulit untuk menyeimbangi antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dengan dilakukannya WFH. Faktor yang mempengaruhi sulitnya menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang diungkapkan responden selain membagi waktu adalah kebijakan kantor yang tidak mendukung untuk dapat bekerja secara fleksibel, termasuk di dalamnya kepuasan kerja (30%), motivasi untuk menyelesaikan tugas (20%), beban kerja (20%), dan dukungan dari keluarga atau pasangan (60%). Responden merasakan bahwa minimnya dukungan pasangan dan saling melempar tanggung jawab menjadi pemicu sulitnya menjalani pekerjaan dari Rumah. Berdasarkan data tersebut maka peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja, dukungan keluarga, beban kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap pencapaian keseimbangan kehidupan dan pekerjaan partisipan.

Hasil penelitian sebelumnya diketahui bahwa beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada seseorang, Sharma et al. (2019) menemukan bahwa terdapat delapan faktor yang mampu mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yaitu, motivasi karyawan, fleksibilitas kerja, kegiatan kesejahteraan dan rekreasi, *work and total life space*, pengayaan pekerjaan, *grievance handling*, kepuasan kejadian dukungan keluarga. Hal ini selaras dengan data awal dari angket terbuka yang telah dipaparkan sebelumnya oleh penulis bahwa kepuasan kerja, dukungan keluarga dan motivasi kerja menjadi faktor seseorang mampu mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, sehingga penulis tertarik untuk menghubungkan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Kepuasan kerja didefinisikan dengan perasaan emosional yang menyenangkan yang dimiliki oleh individu sehingga individu tersebut dapat mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Nursyianah (2019) terhadap karyawan perusahaan *start-up* menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan *start-up* memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan diikuti dengan tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Uddin et al. (2020) terhadap 558 pekerja wanita di sektor Bank

yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui dukungan atasan dan rekan kerja serta dukungan keluarga memberikan pengaruh terhadap kemampuan banker wanita dalam pencapaian kehidupan keluarga dan pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, dukungan keluarga juga menjadi salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan seorang pegawai (Sharma et al., 2019). Seorang karyawan yang mendapat dukungan penuh dari organisasi tetapi tidak mendapat dukungan dari keluarga tidak dapat menjalankan pekerjaan dan kehidupan dengan seimbang. Novenia dan Ratnaningsih (2017) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dengan nilai  $r_{xy} = .65$  dengan  $p = .00$  ( $p < .001$ ). Penelitian yang dilakukan Bosch et al. (2018) tentang hubungan dukungan keluarga dengan motivasi kerja pada kemampuan individu dalam menyeimbangi kerja, menunjukkan hasil bahwa 97.5% keseimbangan kehidupan dan pekerjaan seseorang dijelaskan oleh dukungan keluarga dan motivasi kerj. Adapun 2.5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Untuk motivasi prososial menjelaskan sebesar 89.9% dari keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, motivasi ekstrinsik menjelaskan sebesar 86.4%, dan 13.6% dijelaskan oleh efek lainnya.

Rene dan Wahyuni (2018) dalam penelitiannya mengenai hubungan motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menyimpulkan bahwa seorang karyawan PT. Mayora memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu membagi waktu kerja dan keluarga, masuk jam kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai jam kerja, bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswasta, menjadi anggota komunitas tertentu, serta jumlah jam kerja perminggu atau perbulan dipilih secara fleksibel. Hal ini akan berdampak pada semakin tingginya motivasi dalam bekerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang telah dipaparkan menghubungkan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, namun masih memiliki keterbatasan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sharma et al. (2019) terbatas pada partisipan yang difokuskan pada pekerja perempuan, sehingga hal ini menarik untuk diteliti pada pekerja baik perempuan maupun laki-laki. Uddin et al. (2020) melakukan penelitian yang tidak berfokus pada semua aspek dari kepuasan kerja dan partisipan terbatas pada bankir perempuan yang sudah menikah atau memiliki beberapa tanggung jawab keluarga atau tanggungan tugas

perawatan, atau tinggal bersama keluarga. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Bosch et al. (2018) mengenai pengaruh motivasi kerja dan dukungan keluarga terhadap kemajuan kerja dan keluarga memiliki keterbatasan pada data yang dikumpulkan. Untuk penelitian ini sendiri peneliti mengumpulkan data pada uji coba dan hasil dari responden yang sama.

Pemaparan tentang penelitian terdahulu menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja secara signifikan memiliki hubungan dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena tidak hanya berfokus pada pekerja perempuan namun juga pekerja laki-laki yang bekerja secara WFH di seluruh instansi, baik negeri maupun swasta di Surakarta. Kondisi bekerja secara WFH tentunya memberikan pengaruh terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang pegawai. Latar belakang masalah tersebut menjadi dasar sehingga peneliti di sini mengangkat tema penelitian mengenai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada Pegawai WFH? (2) Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan dan

pekerjaan pada Pegawai WFH? (3) Apakah ada hubungan antara dukungan keluarga dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada Pegawai WFH? (4) Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada Pegawai WFH?

## Metode

### Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan adalah korelasi yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Sampel penelitian

Sampel penelitian melibatkan pegawai berusia 20-40 tahun yang bekerja di instansi pemerintah maupun swasta dan bekerja secara WFH dimasa pandemik. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara kebetulan kepada siapa saja yang ditemui ditempat pengambilan sampel yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan (Widiyanto, 2013). Partisipan dalam penelitian berjumlah 190 partisipan yang terdiri dari 88 partisipan berjenis kelamin laki-laki dan 102 partisipan berjenis kelamin perempuan.

### Alat ukur

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan membagikan kuesioner/skala kepada partisipan melalui *google form* untuk memperoleh data kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang dimodifikasi dari Spector (1997) yang dikenal dengan JSS (*job satisfaction survey*), dengan nilai validasi antara .75 - .875 dan nilai reliabilitas sebesar .925. Dukungan keluarga akan diukur dengan menggunakan aspek-aspek dukungan keluarga yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011). Nilai validasi dari skala dukungan keluarga antara .75 - .925, dan nilai reliabilitas sebesar .955. Motivasi kerja diukur dengan mengadaptasi skala motivasi kerja oleh 'Aini (2013) berdasarkan teori aspek motivasi dari Heizberg yang memiliki nilai validasi antara .75 - .85 dan reliabilitas sebesar .960. Untuk keseimbangan kehidupan dan pekerjaan skala yang digunakan adalah *work-life balance scale* dari Fisher et al. (2003). Nilai validasi antara .725 - .825 dan reliabilitas sebesar .933.

### Prosedur

Data dikumpulkan dengan menerapkan *accidental sampling* sehingga bagi partisipan yang memenuhi kriteria penelitian akan mengisi kuesioner yang dibagikan melalui *google form*. Kuesioner penelitian terdiri dari lima bagian yaitu biodata, skala kepuasan kerja, skala dukungan keluarga, skala motivasi kerja,

dan skala keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Item-item pada kuesioner telah dituliskan dengan terstruktur dan telah dievaluasi secara memadai oleh para *rater* yang sebelumnya telah melewati proses adaptasi dan modifikasi oleh peneliti. Sebelum diolah, data yang terkumpul disaring (*screening*) terlebih dahulu untuk mengetahui kesesuaian dengan kriteria partisipan yang ditentukan. Dari 200 data yang terkumpul terdapat 10 data yang tidak memenuhi kriteria partisipan baik dari segi usia maupun penerapan kerja yang tidak WFH. Hasil akhir yang diperoleh adalah 190 data partisipan yang memenuhi kriteria yang kemudian diolah berdasarkan analisis data yang telah ditentukan.

#### **Analisis data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi yang mencakup uji normalitas, linieritas dan multikolinearitas. Uji asumsi dilakukan untuk menjadi dasar penentuan penggunaan metode statistik di mana yang digunakan adalah parametrik. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

#### **Hasil**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja,

dukungan keluarga, dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Peneliti melakukan uji regresi berganda untuk mengetahui hasilnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh hasil analisis data deskriptif, uji asumsi yang terdiri dari normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi linier.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh partisipan pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi yaitu 74 atau sebanyak 38.9%, rata-rata tertinggi partisipan pada dukungan keluarga berada pada kategori sangat tinggi yaitu 77 atau sebanyak 39.9%, rata-rata tertinggi partisipan pada motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi yaitu 81 atau sebanyak 42% dari 190 partisipan, rata-rata tertinggi partisipan pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berada pada kategori tinggi yaitu 65 atau sebanyak 32.7% dari 190 partisipan. Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data yang diperoleh memenuhi syarat untuk dilakukan uji parametrik, yaitu regresi linear berganda. Sehingga hasil uji yang dilakukan adalah sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel 1.

**Tabel 1***Hasil Analisis Regresi Linear*

Variabel	<i>r</i>	R <sup>2</sup>	<i>p</i>
Kepuasan kerja, Dukungan keluarga, Motivasi kerja- Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan	.73	.533	.000
Kepuasan Kerja – Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan	.669	-	.000
Dukungan Keluarga- Keseimbangan kehidupan dan Pekerjaan	.680	-	.000
Motivasi Kerja – Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan	.611	-	.430

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat signifikan antara variabel kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah sebesar .000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai .05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Untuk nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar  $(-1 <) .73 (< 1)$ . Hal ini menunjukkan korelasi yang linear dan positif yang cukup tinggi antara variabel bebas dan terikat. Sementara hubungan secara parsial pada masing-masing variabel meliputi: (1) Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebesar .669 dengan tingkat signifikansi .000. Karena probabilitas di bawah .05 maka terjadi korelasi positif dan signifikan. (2) Koefisien korelasi antara dukungan keluarga dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebesar .680 dengan tingkat signifikansi .000. Karena probabilitas di bawah

.05 maka terjadi korelasi positif dan signifikan, dan (3) Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebesar .611 dengan tingkat signifikansi .430. Karena probabilitas di atas .05 maka tidak terjadi korelasi positif dan tidak signifikan. Angka R<sup>2</sup> pada Tabel 1 sebesar .533, R<sup>2</sup> dapat disebutkan juga sebagai koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 53.3%.

**Pembahasan**

Analisis data menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH dengan nilai signifikansi  $.000 < .05$  dan korelasi sebesar .730. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sharma et al. (2019) bahwa terdapat delapan faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tiga di antaranya adalah kepuasan kerja yang dapat menjelaskan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebesar 5.5%, dukungan keluarga sebesar 4.57%, dan motivasi kerja sebesar



24.3% dengan nilai signifikansi .000. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan individu penting diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi. Individu sendiri harus terus menanamkan motivasi kerja dalam dirinya. Begitu pula instansi tempatnya bekerja penting untuk memberikan yang terbaik pada karyawan dari segi kepuasan kerja. Sedangkan keluarga juga harus memberikan dukungan demi tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang ditandai dengan adanya dukungan dari atasan dan juga relasi yang baik sesama rekan kerja dan dukungan keluarga secara efektif mampu membantu pegawai untuk mengatasi situasi tidak menyenangkan serta tingginya tekanan hidup, mengatur beban kerja. Demikian pula adanya waktu untuk menyalurkan hobi di waktu senggang dapat meningkatkan performa pegawai dalam berbagai aspek kehidupannya, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Russo et al, 2016). Schabracq et al. (2003) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yaitu faktor individu, faktor pekerjaan yang meliputi kepuasan kerja, pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, serta faktor keluarga yang memiliki peran penting muncul atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Odle-Dusseau et al. (2012) menemukan bahwa dukungan keluarga, supervisor kantor yang *supportive* dan tingkat kepuasan kerja yang

baik mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan seseorang. Hal ini bermakna bahwa semakin positif kepuasan kerja dan dukungan sosial yang dirasakan juga dimiliki individu maka akan semakin mudah untuk mencapai kesejahteraan diri individu itu sendiri. Sharma et al. (2019) menemukan bahwa seorang individu akan memiliki kecukupan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi jika memiliki rasa puas dan motivasi serta dukungan dari semua anggota keluarga dan teman sebaya yang berhubungan dengannya, dan nantinya akan menghasilkan kehidupan yang seimbang yang ditandai dengan perencanaan yang baik dalam menjalankan perannya. Priya & Rani (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa seorang karyawan yang merasakan puas pada pekerjaannya dan memperoleh dukungan dari keluarga baik secara sosial maupun emosional juga memiliki tingkat motivasi kerja yang baik maka akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat dan memiliki waktu luang untuk mendampingi keluarga.

Haar dan Brougham (2020) dalam penelitian kepada 165 karyawan telah menemukan bahwa faktor kepuasan kerja dan dukungan sosial orang di sekitarnya memengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan membutuhkan hal positif untuk dicapai, di mana keseimbangan ini nantinya akan

memberikan keuntungan bagi organisasi tempatnya bekerja. G<sup>1</sup>decki et al. (2018) menyatakan bahwa individu yang bekerja dari rumah akan lebih mampu untuk memperoleh pencapaian keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang nantinya membantu individu memperoleh waktu lebih banyak dengan keluarga, pasangan ataupun anaknya. Keluarga sebagai faktor pendukung tercapainya keseimbangan tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian bahwa rata-rata partisipan berada pada tingkat tinggi yaitu 32.7% untuk keseimbangan kehidupan dan pekerjaan saat bekerja dari rumah juga memperoleh dukungan keluarga yang sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 39.9 %.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH dengan nilai signifikansi  $.000 < .05$  dan nilai kontribusi sebesar 22.88%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) kepada 61 karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dengan nilai sumbangan positif sebesar 31.9%. Data menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seseorang maka akan semakin tinggi juga tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Pegawai yang merasakan puas pada pekerjaannya maka

akan memiliki pola kerja lebih teratur bahkan cenderung meningkat. Gragnano et al. (2020) dalam penelitiannya terhadap 318 pekerja menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dan kemampuan individu bekerja memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Semakin individu merasa puas individu akan pekerjaan yang dilakukan maka semakin mampu dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya.

Data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa partisipan memiliki tingkat kepuasan kerja dengan rata-rata tinggi sebanyak 38.9% dari 190 partisipan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mungkasa (2020), seorang karyawan yang bekerja secara *work from home* akan meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerjanya, dan juga komitmen kerjanya. Peneliti juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara dukungan keluarga dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH dengan nilai signifikansi  $.000 (p < .05)$  dengan kontribusi sebesar 26.10%. Ini menandakan bahwa dukungan keluarga menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan seorang pegawai WFH. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Khusdiana (2019) hubungan antara *family support* dengan *work life balance* yang memperoleh koefisien korelasi sebesar 1 dengan signifikansi sebesar  $.000 < .05$ . Oleh karenanya diketahui bahwa terdapat hubungan

antara variable dukungan keluarga dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Novenia dan Ratnaningsih (2017) menyimpulkan bahwa dukungan keluarga secara efektif memberikan sumbangan sebesar 42.4% terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pegawai. Seorang pegawai yang memperoleh dukungan dari keluarganya akan merasakan didukung dan mampu menangani persoalan yang dihadapi berkaitan dengan kehidupan dan pekerjaannya sehingga keduanya akan berjalan selaras.

Selanjutnya uji terpisah pada variabel motivasi kerja ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dengan nilai signifikansi .430 ( $p > .05$ ). Razlina (2013) pada penelitiannya terhadap 103 responden mengenai hubungan dari faktor motivasi dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan ditemukan hasil bahwa tidak ditemukan keterhubungan antara motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Hal ini dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja tanpa faktor pendukung lainnya seperti kebijakan organisasi, dukungan supervisi dan juga jenis pekerjaan itu sendiri.

Motivasi karyawan dapat menjadi faktor penting dalam kesuksesan individu dalam menyeimbangkan perannya baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya namun hal ini membutuhkan bantuan dari

organisasi agar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan aspek lainnya (Razlina, 2013). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, motivasi hanya memberikan sumbangsih sebesar 4.07% dalam pencapaian keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2020) dalam penelitiannya dengan metode eksplorasi dalam bidang keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dan teori motivasi.

Tinjauan komprehensif dilakukan untuk melihat seberapa besar motivasi mampu mempengaruhi kebutuhan akan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan saja tidak cukup untuk mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Untuk meningkatkan kemampuan menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan seseorang tidak hanya memerlukan faktor internal berupa motivasi kerja tetapi memerlukan juga faktor eksternal. Sehingga hasil pengujian secara parsial pada hubungan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah tidak signifikan. Pegawai membutuhkan faktor eksternal lainnya sebagai penguat seperti dukungan dari keluarga maupun juga supervisor pegawai. Kemudian Rahman (2020) mengungkapkan bahwa dibutuhkan dukungan organisasi juga empati terhadap karyawan dengan memberikan fleksibilitas kerja dan upah yang sesuai dengan jenis

pekerjaan yang tidak monoton, sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat tercapai.

Temuan lainnya dari penelitian ini adalah bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja, dukungan keluarga dan motivasi kerja dengan sumbangsih 53.3%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersamaan mampu menjelaskan bagaimana seorang pegawai mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Russo et al. (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa selain dukungan keluarga, jam kerja, teknologi, otonomi kerja, dan tuntutan kerja juga menjadi variabel yang memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Sementara Sharma et al. (2019) menyatakan bahwa selain kepuasan kerja, dukungan keluarga dan motivasi kerja terdapat fleksibilitas kerja, kegiatan kesejahteraan dan rekreasi, *work and total life space*, *job enrichment*, dan *grievance handling* juga menjadi faktor pendukung tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada karyawan.

### **Simpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH. Berdasarkan hasil penelitian

ditemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH. Hal tersebut ditandai dengan signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ). Dalam artian, seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang didukung dengan perasaan puas dalam bekerja serta memperoleh dukungan dari keluarga dalam menjalankan perannya, maka pegawai akan mampu untuk menyeimbangkan perannya baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya.

Ditemukan bahwa terdapat hubungan secara terpisah antara variabel penelitian. Pada kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, yang ditandai dengan nilai signifikansi signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ) dan koefisien korelasi sebesar .669. Yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai WFH maka akan semakin tinggi pula kemampuannya dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan. Dukungan keluarga berhubungan positif dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH, dengan signifikansi sebesar .000 ( $p < .05$ ) dan koefisien korelasi sebesar .680. Hal ini menandakan bahwa individu yang mnerima perhatian, saran, dukungan finansial dari keluarganya akan lebih mampu untuk menjalankan peran baik dalam kehidupan sehari-hari maupun pekerjaannya dengan seimbang.

Motivasi kerja tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar .430 yang mana lebih besar dari ( $p > .05$ ). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai WFH tidak dapat berdiri sendiri dalam memberikan pengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, namun harus didukung oleh kepuasan kerja juga dukungan keluarga. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, dukungan keluarga dan motivasi kerja secara bersamaan sebesar 53.3%, sedangkan 46.7% dijelaskan dengan faktor-faktor lain seperti norma sosial, lama bekerja, stres kerja, fleksibilitas kerja, kegiatan kesejahteraan dan rekreasi, *work and total life space*, *job enrichment*, dan *grievance handling*. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan dengan nilai signifikansi  $.951 > .05$ .

### Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lainnya seperti jam kerja, teknologi, otonomi kerja, dan tuntutan kerja yang mungkin memiliki kontribusi lebih besar dalam pencapaian keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada pengumpulan data yang dilakukan, yaitu tidak dipetakan secara detail mengenai status pernikahan partisipan, lama

pekerjaan, dan jabatan yang dimiliki partisipan, sehingga data yang diperoleh tidak beragam dan memperkaya hasil penemuan lainnya.

### Referensi

- 'Aini, Y. (2013). Pengaruh motivasi internal, eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pasir Pengaraian. *Cano Ekonomos*, 2(1), 98–112. <https://e-journal.upp.ac.id/index.php/Cano/article/view/166>
- Bosch, M. J., Heras, M. Las, Russo, M., Rofcanin, Y., & Grau i Grau, M. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82(1), 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.026>
- Fisher, M. G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). *Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial Organisational Psychology.
- G<sup>1</sup>decki, J., Jewdokimow, M., & ˆadkowska, 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), 77–89. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77-89>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Haar, J., & Brougham, D. (2020). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>

- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khusdiana, A. E. (2019). *Hubungan antara family support dengan work life balance pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb Kabupaten Bojonegoro*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Kompas. (2020). *Who resmi sebut virus corona COVID 19 sebagai pandemic Global*. Kompas. [https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global/diakses 10 April 2020](https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global/diakses%2010%20April%2020)
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (Working From Home/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan workfamily balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 97–103. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15140>
- Nursyianah, S. (2019). *Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan startup di Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shorridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28–40. <https://doi.org/10.1037/a0026428>
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, I. J. (2020). Work-home interface in a cross-cultural context: A framework for future research and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1645–1662. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423096>
- Rahman, M. (2020). Employee motivation: The need for organizational support to foster work-life balance. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 9(5), 2226–8235. [https://www.researchgate.net/publication/342501665\\_Employee\\_Motivation\\_The\\_Need\\_for\\_Organizational\\_Support\\_to\\_Foster\\_Work-Life\\_Balance](https://www.researchgate.net/publication/342501665_Employee_Motivation_The_Need_for_Organizational_Support_to_Foster_Work-Life_Balance)
- Razlina, A. R. (2013). *The relationship between motivation factors and work life balance among employees in Infrastructure University Kuala Lumpur (IUKL)*. Universiti Utara Malaysia.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th editio). John Wiley & Sons, Inc. [https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Health Psychology Biopsychosocial Interactions- Sarafino- E.P.7ed.pdf](https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/Health%20Psychology%20Biopsychosocial%20Interactions-%20Sarafino-%20E.P.7ed.pdf)
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (Second Edi). John Wiley & Sons.

- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sharma, S., Gangwani, S., & Al-Fryan, L. hamad. (2019). Work life balance of working women professionals: Scale development. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11). <http://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-1119-24952>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Uddin, M., Ali, K., & Khan, M. A. (2020). Impact of perceived family support, workplace support, and work-life balance policies on work-life balance among female bankers in Bangladesh. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 28(1 SE-Articles), 97–122. <https://journals.iium.edu.my/enmjourn/index.php/enmj/article/view/769>
- Widiyanto, M. A. (2013). *Statistik terapan*. Elex Media Komputindo.



Received 18 November 2021  
Revised 30 January 2023  
Accepted 30 January 2023

