

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dampak pandemi Covid-19 di awal tahun 2020 membuat aktivitas di berbagai sektor terganggu, salah satu sektor yang paling terpuak adalah sektor ekonomi. Banyak pemilik usaha di seluruh dunia yang mengalami penurunan pendapatan akibat dari pembatasan aktivitas karena mengutamakan protokol kesehatan. Kebijakan pemerintah untuk mengatasi peningkatan angka kematian Covid-19 maka dihimbau untuk masyarakat jaga jarak dengan satu sama lain dan menghindari kerumunan. Dari kebijakan tersebut pemerintah menghimbau kepada setiap pemilik usaha agar menerapkan bekerja jarak jauh. Bekerja jarak jauh memungkinkan orang menjadi lebih fleksibel dalam hal waktu dan tempat, menghemat waktu perjalanan, menghemat biaya transportasi, dan memiliki lebih banyak waktu dengan keluarga.¹

Penerapan *remote working* (bekerja dari rumah) memberikan sejumlah dampak positif dan negatif bagi karyawan, antara lain secara positif karyawan bebas menentukan jam kerja, menghemat biaya transportasi, dan meningkatkan semangat kerja. Efek negatif yang terkait dengan penerapan *remote working* misalnya, komunikasi antar rekan kerja dengan atasan kurang baik, kurangnya dukungan pada lingkungan kerja, serta tumpang tindih alat kerja di rumah.² Penerapan *remote working* terus berlanjut hingga berakhirnya pandemi Covid-19 dan beberapa organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk bekerja jarak jauh.

Dampak dari *remote working* dapat mempengaruhi kehidupan baik di rumah maupun di organisasi, terutama bagi pekerja perempuan yang sudah menikah yang harus menghadapi lebih banyak konflik antara pekerjaan dan keluarga karena perempuan yang bekerja harus melakukan dua peran sekaligus, yaitu tanggung jawabnya pada pekerjaan dan tanggung jawab untuk keluarga agar seimbang. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian

¹ Wendra Wijaya et al., “Gambaran Work-Life Balance Karyawan Multiple Careers Yang Menerapkan Sistem Kerja Remote,” *Psikodimensia* 21, no. 1 (2022): 112, <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4650>.

² Nadya Safirasari Setiawan and Achmad Room Fitrianto, “Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3231, <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>.

mengenai *remote working* terhadap *work life balance* di kalangan pekerja perempuan.³

Menurut Azdanal, Zamzam dan Rostiati pada tahun 2021 *work life balance* mengacu konsep keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, diantaranya balancing peran, waktu, dan kepuasan di tempat kerja dengan peran sebagai individu, keluarga, dan anggota masyarakat di luar tempat kerja.⁴ Dalam penerapan *remote working* terhadap *work life balance* karyawan diharapkan mampu membagi waktunya antara pekerjaan dengan peran dirumah agar semuanya dapat berjalan seimbang dan tepat waktu.

Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan hidup dalam bekerja memiliki kemampuan untuk menjadi individu yang produktif. Situasi ini terlihat proporsional, sebab adanya keseimbangan antara kebahagiaan hidup dan produktivitas kerja.⁵ Produktivitas kerja pada karyawan dapat ditinjau dari barang atau jasa yang mereka hasilkan dalam waktu yang singkat atau tepat waktu sesuai yang oleh ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 1 Kegiatan Penduduk Berumur 15 ke Atas di Kabupaten Kudus

Kegiatan Utama	Penduduk berumur 15 Ke Atas Menurut Jenis kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten kudus (Jiwa)					
	Laki-laki		Perempuan		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Bekerja	260.317	263.791	223.666	237.652	483.983	501.443
Pengangguran Terbuka	17.636	15.325	10.700	4326	28.336	19.651
Sekolah	19.139	21.033	24.116	21.057	43.255	42.090

³ Siti Nurmayanti, Dwi Putra Buana Sakti, and Baiq Handayani Rinuastuti, “Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pada Perempuan Bekerja Di Kota Mataram Di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora* 8, no. 2 (2022): 308, <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i2.52>.

⁴ S Widiyanto and R Rojuaniah, “... Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19,” *SINOMIKA Journal: Publikasi ...* 1, no. 3 (2022): 600–601, <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/320%0Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/download/320/286>.

⁵ Dewi Puspaningtyas Faeni, Ratih Puspitaningtyas, and Ravindra Safitra, “Work Life Balance, Peningkatan Karir Dan Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas: Kasus Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa,” *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 1, no. 1 (2021): 47, <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>.

Mengurus Rumah Tangga	13.408	17.904	80.795	82.507	94.203	100.411
Lainnya	25.245	22.276	12.685	11.019	37.930	33.295

Sumber: Badan Pusat Statistik (2021)

Menurut data pada Badan Pusat Statistik Kudus Jawa Tengah bahwa tenaga kerja perempuan yang bekerja pada tahun 2020 berjumlah 223.666 jiwa dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebanyak 237.652 jiwa. Sedangkan yang lainnya kemungkinan perempuan yang bekerja sambil mengurus rumah tangga pada tahun 2020 sebanyak 12.685 jiwa dan mengalami penurunan menjadi 11.019 jiwa.⁶ Penurunan tersebut kemungkinan dapat terjadi karena Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan dalam keluarga yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Apalagi mereka yang bekerja jarak jauh dan memiliki banyak masalah dalam keluarga sehingga tidak dapat mengatur waktu antara bekerja dengan peran dalam keluarga.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ricardo Manarintar Simarmata pada tahun 2020 menggunakan metode uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, serta uji analisis regresi linear. Hasil dari penelitian yang dilakukan tersebut mengungkapkan bahwa Work From Home berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Politeknik Negeri Ambon karena dosen yang bekerja jarak jauh atau Work From Home memiliki lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan mereka, terhindar dari gangguan stress kerja, lebih banyak waktu bersama keluarga, menghemat waktu dan uang saat bepergian, merasa lebih sehat, sangat kreatif, dapat memisahkan tugas kantor dan rumah, mengurangi tekanan, meningkatkan produktivitas.⁷ Penelitian lain yang diteliti oleh Elsa Yulianti, Dicky Jhoansyah dan Faizal Mulia Z pada tahun 2022 menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work From Home berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan penurunan produktivitas. Hal tersebut diakibatkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dari rumah

⁶ <https://kuduskab.bps.go.id/indicator/6/159/1/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-kudus.html> (diunduh pada tanggal 27 November 2022 pada pukul 10:20 WIB)

⁷ Ricardo Manarintar Simarmata and Politeknik Negeri Ambon, “Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas” 02, no. 01 (2020): 81.

akibatnya mereka tidak dapat memaksimalkan kinerja mereka karena ada keterbatasan dalam memproduksi barang yang memenuhi standar perusahaan.⁸ Sedangkan Studi lain yang dilakukan oleh Rahmi Susanti, Dinda Tasya Amelia, Fina Damaiyana, dan Oryza Regina Bernadine Santoso pada tahun 2021 mengenai pengaruh atau perbedaan produktivitas kerja saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman selama pandemi COVID-19 tidak menemukan hasil. Hal tersebut dikarenakan responden tidak mengalami perubahan selama Work From Home maupun Work From Office selama masa pandemi. Dari hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricardo Manarintar Simarmata dan Elsa Yulianti, Dicky Jhoansyah, Faizal Mulia Z, analisis data univariat dan bivariate digunakan dalam penelitian ini.⁹

Penelitian dari Maria Helena Carolinda Dua dan Hyronimus pada tahun 2020, hasilnya menyatakan bahwa *Work From Home* mempunyai pengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja yaitu menyebabkan masalah antara kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga terutama bagi pekerja perempuan yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga di waktu bekerja dari rumah akan merasa jemu terhadap pekerjaan dan justru mengalami stress kerja karena tuntutan beberapa peran sekaligus yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan.¹⁰ Penelitian lain yang selaras dengan judul *Work From Home* terhadap *Work Life Balance* yaitu penelitian dari Puri Wahyuni dan Erny Tajib yang menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta metode analisis SEM dalam penelitian yang dia lakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja dari rumah mampu mengatur waktu dan jam kerja mereka dengan lebih fleksibel, yang membantu mereka

⁸ Elsa Yulianti et al., "Employee Work Productivity (Study on Employees of PT. Sarandi Karya Nugraha) Analisis Work From Home (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha)," *Management Studies and ...* 3, no. 3 (2022): 1369, <https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/view/625%0Ahttps://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/download/625/474>.

⁹ Rahmi Susanti et al., "Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) Dan Work From Office (WFO) Pada Dosen FKM Universitas Mulawarman Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 13, no. 1 (2021): 33, <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>.

¹⁰ Maria Helena Carolinda Dua and Hyronimus, "Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi* 7, no. 2 (2020): 257.

mengimbangi pekerjaan dan kebutuhan keluarga mereka.¹¹ Penelitian lain yang sejalan dengan judul *remote working* terhadap *work life balance* yaitu penelitian oleh Verni Yuliaty Ismail dan Meidiati Sekarsari

Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Febriani Selvia Devi Safitri dan Agus Frianto pada tahun 2021 dengan menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji regresi berganda, uji koefisien determinasi (R²), uji signifikansi simultan (uji statistik f), dan uji signifikansi partial (uji statistik t). Selain itu, temuan penelitiannya menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kebosanan dalam hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena perusahaan mampu mempertahankan kebijakan yang mendorong peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawan serta perusahaan berusaha untuk tidak membiarkan karyawan mengalami kelelahan yang lebih besar karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut dalam bekerja.¹² Sedangkan penelitian lain yang diteliti oleh Randy Sonhadi, Serlin Serang, dan Roslina Alam pada tahun 2020 menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi simultan, yang menghasilkan penelitian keseimbangan kehidupan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada Febriani Selvia Devi Safitri dan Agus Frianto pada tahun 2020 menggunakan responden karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Randy Sonhadi, Serlin Serang, dan Roslina Alam menggunakan responden pegawai pada KPP Pratama di Wilayah Kota Makassar.¹³ Selanjutnya ada penelitian lain yang sejalan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suhartini pada tahun 2021 yang

¹¹ Puri Wahyuni and Erny Tajib, "Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Dimediasi Oleh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Commitment Pada Karyawan 5 Direktorat Jendral Di Kementerian Agama Republik Indonesia" 7, no. 9 (2019): 13393.

¹² Febriani Selvia Devi Safitri and Agus Frianto, "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya," *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 4, no. 1 (2021): 11–12.

¹³ Randy Sonhadi, Serlin Serang, and Roslina Alam, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Di Wilayah Kota Makassar," *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 3, no. 2 (2020): 82, <https://doi.org/10.33096/paradoks.v3i2.467>.

menghasilkan penelitian *work life balance* yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari kedua penelitian yang sebelumnya yang sejalan dengan judul pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu pada penelitian ini mengambil responden karyawan di PT. Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin) dengan juga perbedaan pada metode analisis data yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji deskriptif, dan uji hipotesis.¹⁴

Kebaruan pada penelitian ini yaitu modifikasi dari penelitian I yang diteliti oleh Melvin S. Rañeses et al pada tahun 2022 yang meneliti tentang “Menyelidiki Dampak Kerja Jarak Jauh terhadap Produktivitas Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja: Sebuah Studi di Industri Konsultasi Bisnis di Dubai, UEA” dan akan peneliti kembangkan menjadi “Pengaruh *Remote Working* terhadap *Work Life Balance* untuk Mempengaruhi Produktivitas Kerja”. Selain dari kebaruan tersebut, penelitian ini juga ada kebaruan terhadap model analisis data yang pada penelitian sebelumnya menggunakan SPSS untuk mengolah hasil data sedangkan pada penelitian ini menggunakan SEM PLS untuk mengolah hasil data, hal tersebut dikarenakan pada penelitian ini ada mediasi antara variabel dependen dan variabel independen yang akan mempengaruhi hasil data yang akan diperoleh.

Kabupaten kudos adalah salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang dapat berkembang pesat melalui kemajuan beberapa industri. Salah satu industri yang mempengaruhi perekonomian kota yaitu industri konveksi, karena ada beberapa desa di Kudus yang mayoritas penduduknya bekerja sebagai karyawan konveksi UMKM. Karyawan yang diterima rata-rata tetangga atau saudara sendiri, karena prinsip pemilik usaha yaitu untuk membantu perekonomian mereka yang sedang membutuhkan pekerjaan baik laki-laki maupun perempuan. Namun, mayoritas industri konveksi tersebut memiliki jumlah karyawan perempuan yang sedikit dibandingkan dengan laki-laki.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak dibanding perempuan, yang dapat terpengaruh oleh *work life balance*. Seperti pada penelitian sebelumnya yang menggunakan sampel dengan 2 (dua) gender yang berbeda yaitu laki-laki dan perempuan yang disebutkan dalam

¹⁴ Suhartini, “Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin),” *ECo-Buss* 3, no. 3 (2021): 127–29, <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>.

penelitiannya yaitu “*The respondents may be demographically very (age, gender, nationality, and years of experience)*” oleh sebab itu pada penelitian ini hanya memfokuskan kepada karyawan perempuan saja, karena pada saat ini banyak perempuan yang berperan ganda dengan mereka bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga untuk keluarganya. Perempuan yang bekerja pada UMKM Konveksi rata-rata sudah berstatus istri atau ibu rumah tangga. Padahal peran perempuan dalam keluarga lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki, mulai dari mengurus urusan dapur, urusan rumah, dll. Menurut Achmad Wibowo pada tahun 2011, jumlah perempuan yang mencari pekerjaan akan meningkat dari masa ke masa di beberapa bagian dunia. Salah satu alasan yang menjadi pemicu yaitu karena perempuan telah meraih kesempatan pendidikan dan karir yang sejajar dengan laki-laki, sehingga perempuan mempunyai peran ganda atau lebih dari satu.¹⁵

Kontribusi dari penelitian ini terhadap *remote working* yang dijalankan oleh pekerja perempuan pada UMKM konveksi di Kudus untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga yang mungkin saja ada beberapa yang sudah berhasil menerapkannya, sehingga dapat mempertahankan kinerja mereka dan meminimalisir kehilangan pekerjaan mereka karena alasan tidak dapat produktif disaat jam kerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian mengenai “**Pengaruh *Remote Working* terhadap *Work Life Balance* untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perempuan pada UMKM Konveksi Kudus)**”.

B. Rumusan Masalah

Menurut uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *remote working* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimana *remote working* berpengaruh terhadap *work life balance*?
3. Bagaimana *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

¹⁵ Marina Dwi Mayangsari et al., “Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir,” *Jurnal Ecopsy* 5, no. 1 (2018): 44.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *remote working* terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk menguji pengaruh *remote working* terhadap *work life balance*.
3. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini mempunyai nilai manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, dapat menjadi hasanah dalam pengembangan ilmu ekonomi dalam bidang pengaruh *Remote Working* terhadap *Work Life Balance* untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada karyawan perempuan di UMKM Konveksi Kudus.
 - b. Bagi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang teori pengaruh *Remote Working* terhadap *Work Life Balance* untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan perempuan di UMKM Konveksi Kudus selain pada teori yang sudah ada, dapat juga ditambahkan teori-teori baru sesuai dengan fenomena yang ada saat ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada masyarakat umum mengenai *Remote Working* terhadap *Work Life Balance* sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan perempuan di UMKM Konveksi Kudus

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan pada penelitian ini dimaksudkan memberikan kemudahan dalam memahami penelitian ini. Adapun sistem penelitian penulisan tersaji dalam uraian berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal skripsi ini berisi halaman sampul, nota persetujuan pembimbing skripsi, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi pada skripsi ini terdiri dari lima bab yang saling berkaitan, yakni:

BAB I : Pendahuluan

Bagian ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bagian ini memuat deskripsi teori remote working terhadap work life balance untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

BAB III : Metode Penelitian

Bagian ketiga ini memaparkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, data variabel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji korelasi, uji regresi, serta analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek peneltiain, deskripsi data, hasil penelitian, hasil uji korelasi, hasil uji regresi, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Bagian kelima dari skripsi ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

3. Bagian Pelengkap

Pada bagian terakhir ini terdiri daftar pustaka, lampiran-lampiran pendukung isi skripsi, dan curriculum vitae (daftar riwayat hidup) penulis.