

## BAB II

### LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan teori keseimbangan atau yang biasa dikenal dengan teori konsistensi yaitu menjaga keseimbangan sentimen yang harmonis merupakan tujuan implisit dalam interaksi dengan orang lain. Anggapan yang utama dari teori ini adalah orang cenderung mengatur pikiran mereka, keyakinan, sikap, dan perilaku yang bermakna, masuk akal, cara konsisten. Seseorang menyadari lingkungannya dan peristiwa yang terjadi di sekitar (ruang lingkungannya) melalui proses persepsi. Orang memiliki keinginan dan sentiment terhadap orang lain, memiliki rasa dengan orang lain dan meminta pertanggungjawaban orang lain pada standar tertentu.

Kunci dalam teori ini adalah “sentimen”. Sentimen itu sendiri merupakan penilaian yang dipunyai seseorang terhadap orang atau objek lain. Sentimen mengacu kepada perasaan seseorang tentang sesuatu, seperti orang lain o atau objek lain x. Pada sentimen positif menggambarkan “suka” sedangkan sentimen negative menggambarkan “tidak suka”. Sentimen dapat meliputi emosi, pikiran, niat perilaku, dan kualitas orang atau objek lain.

Menurut teori keseimbangan, orang cenderung membentuk keadaan seimbang, atau harmonis, dalam interaksinya dengan orang lain. Dalam keadaan seimbang, orang-orang dan benda-benda terlihat cocok bersama tanpa tekanan dan tanpa tekanan untuk berubah. Menurut Zajonc pada tahun 1968 menemukan bahwa paparan berulang-ulang seseorang terhadap suatu objek cenderung meningkatkan sikap orang tersebut terhadap objek tersebut. Istilah "sekadar paparan" berarti bahwa objek itu dapat diakses oleh persepsi orang tersebut. Orang dapat mengubah persepsi mereka tentang orang lain ketika ada kesempatan untuk kontak atau interaksi di masa depan dengan orang itu. Dengan demikian persepsi antarpribadi dapat berubah ketika ada kesempatan untuk timbal balik mengenai sentimen dengan orang lain, dibandingkan ketika orang lain akan tetap menjadi orang asing yang abstrak dan terpisah. Sebagaimana dicatat, teori keseimbangan berpendapat bahwa orang berusaha untuk mencapai sentimen yang seimbang dalam interaksi mereka dengan orang lain.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Jeffrey A. Miles, *Management and Organization Theory*, ed. A Wiley Imprint (San Francisco: Jossey-Bass, 2012), <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.

## A. Produktivitas Kerja

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berawal dari kata produksi yang berarti membuat sesuatu. Produksi merupakan proses pengolahan bahan-bahan mentah menjadi setengah jadi atau bahan jadi yang berasal dari sumber-sumber dan menjadi barang yang dibutuhkan konsumen. Sedangkan produktivitas adalah ukuran tingkat kinerja suatu proses dalam menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga menunjukkan bagaimana penggunaan sumber-sumber secara efektif dalam pembuatan produk.<sup>2</sup>

Produktivitas fisik dan produktivitas nilai adalah dua standar utama untuk mengukur produktivitas kerja. Produktivitas fisik dapat diukur dengan banyaknya pengeluaran (panjang, berat, waktu dan jumlah) Namun, berdasarkan nilai, produktivitas dapat diukur berdasarkan sikap, perilaku, kemampuan, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap tugas.<sup>3</sup>

### 2. Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Agus dalam Nurjaman pada tahun 2014 bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut:<sup>4</sup>

#### a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas suatu pekerjaan yang maksimal dapat menghasilkan mutu yang baik. Menurut Sinamora dalam Nurjaman pada tahun 2014 kualitas kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan nilai produk atau jasa seorang pegawai, dalam hal ini keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan secara teknis dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### b. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan planning perusahaan dianggap sebagai pencapaian misi. Jumlah pekerja harus seimbang dengan dosis kuantitas

---

<sup>2</sup> Sri Wahyuningsih, "Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019 | ISSN: 1829-7463 Universitas Dharmawangsa," *Warta Edisi* 60, no. April (2018): 91–96.

<sup>3</sup> Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, and Rachmat Kusmana, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2, no. 3 (2018): 151–77, <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

<sup>4</sup> Amelia Eka Safitri and Alini Gilang, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" 3, no. 2 (2019): 170–80.

pekerjaan agar karyawan menjadi produktif dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan karyawan yang harus memahami bahwa waktu adalah sumber daya yang harus dipergunakan sebaik-baiknya pada saat melaksanakan tugas.

d. Semangat Kerja

Semangat untuk bekerja didefinisikan sebagai perasaan yang berkaitan dengan jiwa, kebahagiaan, dan dorongan untuk bekerja dan berpartisipasi dalam acara.

e. Disiplin Kerja

Jika kita masih bekerja dengan seseorang atau berhubungan dengan pimpinan maka disiplin kerja harus diterapkan untuk datang ke kantor dan pulang, tidak hanya disiplin dalam hal tersebut akan tetapi juga mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan juga termasuk dalam disiplin kerja yang dapat menghasilkan kuantitas maupun kualitas kerja yang memuaskan.

**B. *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)**

1. Pengertian *Work Life Balance*

*Work Life Balance* menurut Lockwood pada tahun 2003 diartikan sebagai situasi di mana seseorang dapat mengimbangi kebutuhan pribadi dan pekerjaannya.<sup>5</sup> *Work Life Balance* berarti seorang karyawan telah mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah, dan peran kehidupan lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang sehat tidak hanya mempengaruhi perkembangan fisik dan mental individu akan tetapi juga keberlanjutan dengan suatu organisasi.

Keseimbangan waktu karyawan membuktikan bahwa kehendak keluarga pada karyawan tidak mengurangi waktu professional mereka untuk menuntaskan pekerjaan mereka,

---

<sup>5</sup> Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, "The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millennial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btm Syariah Kc Solo)," *The Influence of Work Life Balance, Work Stress and Islamic Work Ethics on the Performance of Millennial Employess in the Covid 19 Pandemic With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study of Bank Btm Syariah Kc Solo)* 8. No 1 (2022): 23–39.

demikian sebaliknya.<sup>6</sup> Pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang diaplikasikan pada pekerjaan. Hal ini dapat berguna sebagai upaya untuk menyejahterakan kehidupan karyawan juga ini sangat bermanfaat bagi perusahaan. Dikarenakan perusahaan akan berhasil dalam mewujudkan cita-citanya apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berkompeten.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Tahun 2003 Schabracq, et al menyatakan bahwa ada sejumlah komponen yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja diantaranya yaitu:

- a. Karakteristik kepribadian  
Kehidupan seseorang dipengaruhi oleh sifat kepribadiannya baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja. *Attachment* yang diperoleh seseorang saat masih kecil dan keseimbangan kehidupan kerja saling berkaitan. Mereka yang memiliki ikatan yang aman cenderung mengalami spillover yang positif.
- b. Karakteristik keluarga  
Keluarga adalah komponen penting yang dapat menentukan adanya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- c. Karakteristik pekerjaan  
Pemicunya konflik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi antara lain yaitu beban kerja, pola kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja.
- d. Sikap  
Sikap individu adalah salah satu komponen yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Sikap digunakan untuk menilai setiap aspek dunia sosial. Pengetahuan, perasaan, dan keputusan merupakan sebagian dari sikap.<sup>7</sup>

## 3. Dimensi-dimensi *Work Life Balance*

*Work Life Balance* menurut Fisher, et al pada tahun 2019 dilandaskan pada 4 aspek utama yakni :

---

<sup>6</sup> F. Rondonuwu, W. Rumawas, and S. Asaloei, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2018): 30–39.

<sup>7</sup> Riyan Sisiawan Putra, "Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di" 3, no. 2 (2020): 119–28.

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), ini didasarkan pada sejauh mana pekerjaan seseorang dapat mengganggu kehidupan pribadi atau kehidupan di luar pekerjaan mereka. Semisal seseorang harus mengorbankan waktu untuk menghabiskan waktu bersama keluarganya karena mereka bekerja.
  - b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), ini bergantung pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaan mereka atau sebaliknya, bagaimana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka. Misalkan orang tahu bahwa karyawan mengalami masalah dalam rumah tangga yang mengganggu aktivitas mereka dan mengganggu kinerja mereka.
  - c. *Personal Life Encancement of Work* (PLEW), ini berkaitan dengan seberapa jauh kehidupan seseorang dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kebiasaan hidup yang sehat diluar pekerjaan, yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka ditempat kerja.
  - d. *Work Enchancement of Personal Life* (WEPL), ini menunjukkan seberapa besar dunia kerja individu dapat meningkatkan kualitas hidup mereka selain pekerjaan mereka. Hal ini dapat dicapai jika orang dapat memanfaatkan keterampilan pekerjaan mereka dalam kehidupan sehari-hari diluar pekerjaan mereka.<sup>8</sup>
4. *Work Life Balance* dalam Perspektif Islam

Era *modern* saat ini, banyak orang sekarang cenderung lebih banyak bekerja. Sebenarnya waktu bekerja yang normal tidak jauh berubah, yaitu sekitar 8 jam, dimulai pada pukul 7 atau 8 pagi dan berlangsung hingga pukul 4 atau 5 sore. Namun, banyak orang yang terus lembur setelah itu. Waktu untuk keluarga mungkin sudah habis untuk hal-hal seperti itu. Orang tua pergi saat anaknya masih tidur dan kembali dari bekerja saat anaknya sudah tidur. Mereka menghabiskan waktu bersama anak-anak hanya pada akhir pekan, walaupun terkadang harus dikorbankan juga waktu bersama keluarga jika ada kegiatan kantor yang mendadak. Dengan adanya peristiwa tersebut, gagasan keseimbangan kehidupan kerja baru-baru ini muncul.

---

<sup>8</sup> Panji Galih Anugrah and Aji Bagus Priyambodo, "Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang," *Buku Abstrak Seminar Nasional* 19, no. April (2021): 340–49.



Orang-orang diminta untuk merenungkan kembali tujuan hidup mereka dan menemukan cara untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga.

Islam mewajibkan bekerja dan menempatkan mereka di tempat yang mulia dibandingkan dengan orang yang diam dan tidak bergerak. Akan tetapi islam juga menganjurkan untuk menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan akhirat, hal tersebut dapat dikatakan keseimbangan kehidupan kerja. Ayat Al-Qur'an yang menjelaskan hal tersebut dalam Surat Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ  
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
 الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada yang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”<sup>9</sup>

Ayat diatas menunjukkan bahwa Islam mengajarkan para pemeluknya untuk hidup dengan keseimbangan. Meskipun kita harus memperjuangkan akhirat dengan sepenuh hati, kita tidak boleh mengabaikan masalah dunia. Dunia sebagai jalan untuk memperoleh kebahagiaan di akhirat. Semua ini dilakukan untuk mendapatkan ridho Allah SWT.

### C. Remote Working (Kerja Jarak Jauh)

#### 1. Pengertian Remote Working

Kerja jarak jauh adalah ketika seseorang bekerja di luar kantor dan menggunakan alat komunikasi *virtual digital*.<sup>10</sup> Selain pengertian tersebut, kerja jarak jauh dapat diartikan yang lain menurut Skill Crush yaitu pekerjaan yang dapat dikerjakan kapan saja dan dimana saja seperti di rumah, café, tau tempat-

<sup>9</sup> Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Jakarta, 2019).

<sup>10</sup> Rianasari Bimanti Esthi, “Strategi Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, Dan Upskilling for Digital,” *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2020): Hal 22-24, <http://www.djournals.com/jpm/article/view/6>.

tempat lainnya selain di kantor. Cara kerja seperti inilah yang diidamkan oleh setiap karyawan karena memberikan kenyamanan.<sup>11</sup> Penerapan kerja jarak jauh ini sedang tren disaat pandemi mengalami peningkatan yang pesat, oleh karena itu banyak perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan karyawannya di luar kantor tanpa bertemu secara fisik. Akan tetapi sebenarnya kerja jarak jauh sudah diterapkan di negara lain, baik di negara maju maupun berkembang.

Kerja jarak jauh telah menjadi cara bekerja yang disukai karyawan karena praktis dan aman disaat pasca pandemic seperti sekarang. Dengan adanya metode kerja jarak jauh ini memberikan keuntungan baik bagi pemberi kerja maupun karyawan, karena mereka dapat menghemat biaya fasilitas bagi pemberi kerja, menjaga keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta menjaga kesehatan mental karyawan.<sup>12</sup> Menurut Flex Jobs pada penelitian yang dilakukan oleh Mental Health America menyatakan bahwa orang yang memilih bekerja jarak jauh memiliki kesehatan mental yang jauh lebih baik, karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan dapat mengerjakan pekerjaan rumah sekaligus.

## 2. Kelebihan dan Kekurangan Kerja Jarak Jauh

Sistem kerja jarak jauh sedang naik daun ketika Indonesia mengalami pandemic Covid-19 yang mengakibatkan karyawan tidak diperbolehkan berangkat ke kantor atau tempat bekerja. Hal tersebut membawa keuntungan ataupun kekurangan pada setiap karyawan yang menjalankan. Kelebihan dan kekurangan tersebut diantaranya:

### a. Kelebihan kerja jarak jauh

- 1) Sistem kerja jarak jauh lebih fleksibel dibandingkan work from office karena karyawan dapat bekerja di mana saja yang dikehendaki mereka. Mereka dapat memutuskan di mana mereka merasa nyaman bekerja dan di mana mereka dapat mengurangi stres kerja tingkat tinggi.

---

<sup>11</sup> “Apa itu Kerja Remote? Arti, Jenis, dan Manfaatnya,” Narasi Daily, diakses pada tanggal 21 Desember, 2022. <https://narasi.tv/read/narasi-daily/apa-itu-kerja-remote-arti-jenis-dan-manfaatnya>

<sup>12</sup> Anoor Ashwini Anand and Sheetal N Acharya, “2323-3938-1-Pb” 14, no. 2 (2021): 119–27.

- 2) Waktu karyawan pada umumnya dihabiskan untuk mereka bekerja, akan tetapi dengan sistem kerja jarak jauh mereka dapat mempunyai banyak waktu untuk berkumpul dan berbincang dengan keluarga.
  - 3) Karyawan yang bekerja dengan sistem kerja jarak jauh dapat menghemat pengeluaran biaya transportasi untuk parkir, bensin, makan siang, dll karena mereka dapat menyediakan semua kebutuhan dirumah mereka sendiri. Tidak hanya menghemat biaya akan tetapi juga mereka menghemat waktu dan tenaga yang biasa mereka habiskan di saat mereka melakukan bekerja di kantor atau perusahaan, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan konsentrasi dan fokus mereka saat bekerja.
  - 4) Bekerja sistem kerja jarak jauh juga dapat mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja mereka antara peran di rumah dengan peran sebagai karyawan, karena dengan begitu mereka dapat mengatur sendiri waktu untuk bekerja, istirahat serta bersenang-senang.
- b. Kekurangan kerja jarak jauh
- Kerja jarak jauh juga tidak selamanya memiliki kelebihan bagi karyawan yang menjalankan, akan tetapi juga memiliki sisi kekurangan. Kekurangan tersebut diantaranya:
- 1) Terhambatnya komunikasi atau sosialisasi antar karyawan yang menerapkan kerja jarak jauh meskipun saat ini sudah banyak aplikasi sosial seperti WhatsApp, Zoom, Google Meet, Skype dll. Karena hanya dengan via online mereka tidak merasakan feeling kebersamaan dengan karyawan lain dan hal tersebut justru dapat mengakibatkan miskomunikasi.
  - 2) Karyawan yang menerapkan sistem kerja jarak jauh harus memiliki disiplin dan konsentrasi baik, karena bisa saja ada gangguan atau godaan seperti membuka media sosial, mencari hiburan, lokasi bekerja yang terlalu ramai, kehadiran tamu, dll yang akan mengakibatkan menunda-nunda pekerjaan.
  - 3) Lokasi yang berbeda antara karyawan dengan pihak management membuat produktivitas kerja mereka sulit untuk dipantau secara langsung. Hal tersebut



- 4) Jaringan internet yang tidak selalu stabil tentu akan menghabiskan banyak kuota apalagi saat meeting secara online tentunya akan membutuhkan jaringan yang baik. Apabila koneksi internet pada lokasi bekerja kurang stabil, dapat dipastikan bahwa kerja jarak jauh menjadi tidak efektif.<sup>13</sup>
3. Sistem Kerja Remote Working
- Sistem kerja jarak jauh merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi yang jauh dari tempat kerja, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja dan penghubung antar karyawan maupun dengan atasan.<sup>14</sup> Berikut adalah gambaran umum tentang bagaimana sistem kerja remote working berfungsi:
- a. Komunikasi: Dalam remote working, komunikasi menjadi sangat penting. Karyawan menggunakan berbagai alat komunikasi online seperti pesan instan atau panggilan video melalui aplikasi whatsapp.
  - b. Penjadwalan dan tugas: Karyawan remote masih harus menyelesaikan tugas mereka seperti biasa. Biasanya, mereka memiliki jadwal kerja yang ditetapkan dan berkomunikasi dengan tim atau atasan mengenai perkembangan pekerjaan mereka.
  - c. Pengukuran kinerja: Dalam sistem kerja remote, penilaian kinerja karyawan mungkin mengandalkan hasil kerja yang terukur, seperti tugas yang selesai tepat waktu atau hasil yang dicapai. Alat manajemen proyek atau pelacakan waktu dapat digunakan untuk mengukur produktivitas.
  - d. Pengaturan ruang kerja: Karyawan remote bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif di rumah atau lokasi jarak jauh lainnya. Mereka perlu memastikan memiliki koneksi internet yang stabil dan area yang tenang untuk bekerja tanpa gangguan.

---

<sup>13</sup> <https://www.logique.co.id/blog/2019/06/24/remote-work-kelebihan-dan-kekurangan/> (Diakses pada Hari Rabu, 04 Januari 2023, pada pukul 01.05 WIB).

<sup>14</sup> Oswar Mungkasa, "Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan Dan Pembelajaran," *Bappenas Working Papers* 3, no. 1 (2020): 1–32, <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52.2>.

- e. Pengaturan waktu: Dalam remote working, karyawan memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mengatur waktu mereka sendiri, meskipun masih ada batasan dan jadwal yang harus dipenuhi. Ini memungkinkan mereka untuk mengatur jadwal kerja yang lebih sesuai dengan preferensi dan kebutuhan pribadi mereka.
- f. Dukungan teknis: Karyawan remote mungkin memerlukan dukungan teknis jika mereka mengalami masalah dengan tugas yang sedang mereka kerjakan.

Sistem kerja remote working memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang berlokasi di tempat yang berbeda. Namun, penting untuk memiliki komunikasi yang jelas, pengaturan yang tepat, dan alat kerja yang memadai untuk memastikan bahwa karyawan tetap produktif dan terhubung dengan tim dan perusahaan.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini disertai hasil penelitian terdahulu yang peneliti cari dan dapatkan, antara lain yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ricardo Manarintar Simarmata pada jurnal ilmiah dengan judul “Pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon” menghasilkan penelitian bahwa bekerja jarak jauh atau work from home harus memiliki lingkungan kerja yang mendukung akan terhindar dari gangguan stress kerja yang berlebihan. Dalam pelaksanaan bekerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang jika karyawan tersebut mampu memisahkan peran dalam rumah dengan peran sebagai pekerja.<sup>15</sup>

Kunci keberhasilan karyawan yang produktif dan ideal selama bekerja jarak jauh yaitu mereka yang mampu mengatur waktu antara peran sebagai istri atau ibu dan peran sebagai pekerja. Selain mengenai waktu, lingkungan sekitar juga mempengaruhi produktivitas karyawan karena jika lingkungan sekitar mendukung atau memotivasi mereka untuk bekerja, maka mereka juga akan mengalami perasaan yang senang dan tenang sehingga mereka dapat produktif dalam bekerja.

Diferensiasi antara penelitian sebelumnya dan saat ini, yaitu pada penelitian tersebut mengarah kepada pegawai

---

<sup>15</sup> Simarmata and Ambon, “Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas.”

pendidikan atau lebih tepatnya dosen, dan pada penelitian yang sekarang mengarah kepada karyawan perempuan yang bekerja pada UMKM Konveksi yang mana mereka dapat bekerja jarak jauh atau bekerja dari rumah dengan sistem kerja borongan. Jika pekerjaan mereka telah selesai, maka hasil pekerjaan tersebut dapat dikembalikan lagi kepada pemilik usaha.

2. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maria Helena Carolinda Dua dan Hyronimus pada jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh *Work From Home* terhadap *Work Life Balance* Pekerja Perempuan di Kota Ende” menghasilkan penelitian bahwa bekerja jarak jauh memiliki sisi positif yang berpengaruh terhadap kehidupan berkeluarga yang dimana mempunyai kualitas dan kuantitas pertemuan yang baik dengan anggota keluarga.<sup>16</sup> Dalam kehidupan berkeluarga, waktu untuk berkumpul bersama merupakan hal yang langka pada zaman sekarang karena banyaknya orang tua baik laki-laki maupun perempuan mereka bekerja semua untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan adanya kerja jarak jauh terutama pada saat pandemi mengakibatkan banyak karyawan yang dipekerjakan dari rumah untuk mengurangi resiko penyakit menular tersebut.

Tidak sedikit yang mengalami stress ketika bekerja jarak jauh karena suasana yang monoton setiap harinya mengakibatkan hasil kerja mereka menurun karena kurangnya lingkungan yang mendukung.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu perbedaan dari meneliti karyawan perempuan terutama yang sudah berkeluarga yang bekerja jarak jauh untuk mengetahui apakah mempengaruhi kehidupan keluarga mereka. Untuk persamaannya fokus pada pengaruh kerja jarak jauh terhadap kehidupan keseimbangan kerja pada karyawan perempuan.

3. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani Selvia Devi Safitri dan Agus Frianto dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya” menghasilkan penelitian bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan penting bagi karyawan karena dengan menjaga keseimbangan

---

<sup>16</sup> Dua and Hyronimus, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan Di Kota Ende.”

kehidupan mereka mampu membawa peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>17</sup>

Ketidakseimbangan karyawan dalam mengatur kehidupan ganda baik dalam kehidupan kerja dan kehidupan keluarga dapat memicu karyawan mengalami stress kerja, tidak bersemangat dalam bekerja, penurunan produktivitas kerja serta timbulnya gangguan mental yang mungkin dihadapi oleh karyawan.

Uraian diatas dapat meyakinkan peneliti bahwa mengatur keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya dilakukan oleh karyawan terhadap keluarga nya atau perusahaannya, akan tetapi juga atasan dalam perusahaan harus menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan bukan hanya semata-mata untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja tetapi bagaimana perusahaan berusaha buat tidak mendapati karyawan mengalami kelelahan yang berlebihan yang mungkin saja akan berakibat terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir, disebut juga kerangka berpikir, adalah kesimpulan yang diambil dari penelitian berdasarkan fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Oleh karena itu, kerangka kerja berisi gagasan, teori, dan proposal yang menjadi dasar penelitian. Penjabaran kerangka berpikir memberikan penjelasan bagaimana variabel penelitian berinteraksi satu sama lain. Untuk mendapatkan jawaban atas masalah penelitian, variabel penelitian diuraikan secara menyeluruh dan relevan dengan masalah yang diteliti.<sup>18</sup>

Peneliti membentuk kerangka berfikir bahwa kerja jarak jauh berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bahwasanya variabel kerja jarak jauh dapat mempengaruhi baik keseimbangan kehidupan kerja maupun produktivitas kerja seorang karyawan. Apabila sistem kerja jarak jauh dapat bekerja secara efektif dalam kehidupan karyawan, maka peran karyawan di dalam rumah dapat terkendali. Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat menjadi variabel yang

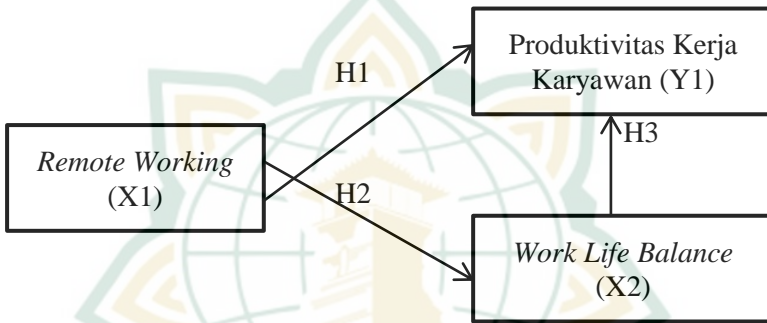
---

<sup>17</sup> Safitri and Frianto, “Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.”

<sup>18</sup> Dominikus Dolet Unaradjan, Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019). 92.

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan apabila peran karyawan di dalam rumah bermasalah maka akan mempengaruhi produktivitas kerja nya. Apabila karyawan tersebut dapat menyeimbangkan peran dan mampu mengendalikan emosi maka kinerja karyawan akan lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas nya dalam bekerja. Sehingga kerja jarak jauh dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kinerja yang sedang dijalankan karyawan saat bekerja. Bersumber pada uraian tersebut dapat dijelaskan tabel yakni seperti di bawah ini:

**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**



Sumber : Melvin S. Rañeses etc (2022) dan Lukmiati etc (2020).<sup>19 20</sup>

**F. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan tentang ciri-ciri populasi yang berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang telah ditemukan dalam penelitian dan kebenarannya harus diuji dengan data yang lebih lengkap.<sup>21</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bekerja jarak jauh mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, dalam hal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut ini merupakan perumusan hipotesis dari penelitian ini: Penelitian ini dilakukan pada karyawan perempuan

<sup>19</sup> Melvin S. Rañeses et al., “Investigating the Impact of Remote Working on Employee Productivity and Work-Life Balance: A Study on the Business Consultancy Industry in Dubai, UAE,” *International Journal of Business and Administrative Studies* 8, no. 2 (2022): 63–81, <https://doi.org/10.20469/ijbas.8.10002-2>.

<sup>20</sup> Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, and Dicky Jhoansyah, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi,” *Jurnal Ekobis Dewantara* 3, no. 3 (2020): 46–50, [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688).

<sup>21</sup> Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Sinar Bumi Offset, 2020), 15.



yang bekerja di UMKM Konveksi Kudus yang bekerja jarak jauh dari tempat konveksi.

#### 1. Pengaruh *Remote Working* Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rulli Febriana Harun, Hedy Vanni Alam, Andi Yusniar Mendo menjelaskan tentang “Pengaruh Penerapan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo” dengan menggunakan metode kuantitatif dan populasi seluruh karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) yang berjumlah 30 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kerja dari jarak jauh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa hal penting yang harus ditingkatkan dan diperhatikan. Dengan demikian diharapkan kerja jarak jauh dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>22</sup>

Penelitian lain yang sejalan dengan hipotesis ini yaitu penelitian oleh Elsa Yulianti, Dicky Jhoansyah dan Faizal Mulia Z pada tahun 2022 yang menjelaskan tentang “Analisis *Work From Home* (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Sarandi Karya Nugraha)”. Populasi yang diambil oleh penelitian ini yaitu karyawan PT Sarandi Karya Nugraha yang hanya digunakan sampel sebanyak 77 orang karyawan. Hasil pada penelitian tersebut mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah mengakibatkan produktivitas kerja karyawan mengalami ketidakstabilan, hal tersebut dikarenakan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal dengan keterbatasan dalam menghasilkan produk yang baik sesuai dengan standar perusahaan.<sup>23</sup>

Penelitian selanjutnya ada dari Rahmi Susanti, Dinda Tasya Amelia, Fina Damayana dan Oryza Regina Bernadine Santoso pada tahun 2021 yang menjelaskan tentang

---

<sup>22</sup> Rulli Febriana Harun, Hedy Vanni Alam, and Andi Yusniar Mendo, “Pengaruh Penerapan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (2022): 354–64, <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.

<sup>23</sup> 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).”

Produktivitas Kerja Saat *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19”. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 31 tenaga kependidikan dan dosen dengan teknik sampel yaitu *total sampling*. Hasil analisis penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan pada produktivitas kerja saat *work from home* karena responden tidak mengalami perubahan.<sup>24</sup>

H1 : *Remote Working* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## 2. Pengaruh *Remote Working* Terhadap *Work Life Balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Verni Yuliaty Ismail dan Meidiati Sekarsari pada tahun 2022 yang menjelaskan tentang “Produktivitas *Remote Working*: Adaptasi Karyawan Terhadap *Technostress* Dan *Work Life Balance*”. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 213 responden yang sedang atau telah melaksanakan kerja jarak jauh minimal 2 hari. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat kerja jarak jauh yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan pengembangan diri dalam menggunakan fasilitas dan teknologi agar dapat melakukan kerja jarak jauh secara efektif.<sup>25</sup>

Penelitian sebelumnya yakni Maria Helena Carolinda Dua dan Hyronimus (2020) yang menjelaskan tentang “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work Life Balance* Pekerja Perempuan di Kota Ende”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang yang bekerja dari rumah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dengan cara yang membuat konflik antara kehidupan kerja dan kepentingan keluarga. Responden pada penelitian ini yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan

---

<sup>24</sup> 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.”

<sup>25</sup> Verni Yuliaty Ismail and Meidiati Sekarsari, “Produktivitas *Remote Working*: Adaptasi Karyawan Terhadap *Technostress* Dan *Work Life Balance*,” *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5, no. 2 (2022): 1015–25.

pada saat bekerja di rumah akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan justru dapat memicu stress kerja karena tuntutan peran yang perlu dijalankan pada saat yang bersamaan.<sup>26</sup>

Penelitian lain yang sejalan dengan hipotesis ini yaitu penelitian pada Puri Wahyuni dan Erny Tajib (2022) yang menjelaskan tentang “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”. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengambil sampel sebanyak 182 responden. Temuan menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki efek positif pada keseimbangan kehidupan kerja, karena karyawan terus berinteraksi dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan menggunakan *platform virtual* yang memungkinkan mereka untuk tetap terhubung saat bekerja jarak jauh.<sup>27</sup>

H2 : *Remote Working* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*.

### 3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian dari Ahmad Saoki Andriyana dan Supriansyah pada tahun 2021 menjelaskan tentang “Konsep *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan *Work From Home* Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur)”. Pada penelitian ini menggunakan metode studi literature yang bertumpu pada studi terdahulu dengan menyesuaikan kriteria yang sesuai. Hasil pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disarankan perlu melakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan data primer untuk mendapatkan data yang akurat dari segi karakteristik.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Dua and Hyronimus, “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan Di Kota Ende.”

<sup>27</sup> Wahyuni and 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.”

<sup>28</sup> Ahmad Saoki Andriyana and Supriansyah Supriansyah, “Konsep *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai Yang Menerapkan *Work From Home* Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur),” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5, no. 1 (2021): 1, <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>.

Penelitian keseimbangan kehidupan kerja ini juga dianalisis oleh Febriani Selvia Devi Safitri dan Agus Frianto pada tahun 2021 yang menjelaskan tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya”. Metode yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif dan mengambil sampel penelitian sejumlah 60 karyawan. Hasil penelitian menerangkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena perusahaan mampu mempertahankan kebijakan yang mendorong peningkatan antara kehidupan keluarga dengan kehidupan pekerjaan karyawan serta tidak membiarkan karyawan mengalami stress kerja berlebihan yang akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.<sup>29</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini pada tahun 2021 yang menjelaskan tentang “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengambilan sampel sejumlah 40 karyawan di PT. Polychem Indonesia Tbk. Bojonegara Kabupaten Serang, Banten. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>30</sup>

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

---

<sup>29</sup> Safitri and Frianto, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya.”

<sup>30</sup> Suhartini, “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin).”