

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis analisis data yang menguji generalisasi temuan penelitian dengan menggunakan sampling. Analisis ini dilakukan dengan menguji hipotesis deskriptif. Hasil analisis menunjukkan seberapa umum hipotesis penelitian. Hasil penelitian dapat digeneralisasikan jika hipotesis nol (H_0) diterima. Satu atau lebih variabel digunakan dalam analisis deskriptif ini, tetapi variabel tersebut independen. Oleh karena itu, analisis ini mengambil bentuk perbandingan atau hubungan.¹ Pada penelitian ini ada dua karakteristik responden yang terdapat dalam kuesioner yaitu meliputi usia dan lama bekerja karyawan. Jumlah kuesioner pada penelitian ini yaitu 100 sampel kuesioner, responden mengisi kuesioner penelitian yang dibuat dan semuanya terpenuhi dengan lengkap dengan waktu yang luayan yaitu 50 hari. Selanjutnya peneliti mengambil 100 sampel tersebut dan diolah kemudian tanggapan responden ini dikelompokkan dan diringkas sebagai statistik deskriptif.

1. Gambaran Objek Penelitian

Peneliti mengambil objek penelitian di Kabupaten Kudus dan memilih untuk melakukan penelitian ini karena sistem kerja pada saat ini sudah beralih sejak saat pandemi covid 19 menyerang Indonesia. Karena dari sistem kerja yang berubah tersebut membuat karyawan merasa nyaman dan betah, maka peneliti memilih studi kasus pada masyarakat Kudus yang menggunakan sistem kerja jarak jauh. Peneliti memilih Kudus karena pengaplikasian kerja jarak jauh di Kudus sudah mulai banyak terutama pada karyawan yang bekerja di konveksi.

Peneliti berkeinginan melakukan penelitian tentang kerja jarak jauh terhadap keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karena kerja jarak jauh termasuk salah satu sistem kerja yang sedang hype untuk kalangan karyawan atau pekerja saat ini. Kerja jarak jauh di luar negeri telah diterapkan sejak lama, namun di Indonesia baru-baru saja diterapkan setelah adanya pandemi Covid-19 dan ternyata masih berkembang dan digemari sampai saat ini. Apalagi saat ini banyak perempuan yang bekerja, berdasarkan badan pusat statistic Kudus, Jawa Tengah bahwa banyak

¹ Misbahuddin and Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik (Edisi Kedua)*. 258.

perempuan yang bekerja sampai dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang lumayan. Menurut badan pusat statistic Kudus, Jawa Tengah menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan yang bekerja pada tahun 2020 berjumlah 223.666 jiwa dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebanyak 237.652 jiwa.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang di dapatkan selama penelitian dengan penyebaran kuesisoner sebanyak 100 sampel kepada karyawan yang bekerja dari rumah pada sejumlah konveksi maupun orang acak di wilayah Kudus. Hasil dari penyebaran kuesioner pada responden sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan usia responden

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	8	8 %
21 – 30 tahun	34	34 %
31 – 40 tahun	30	30 %
41 – 50 tahun	14	14 %
>50 tahun	14	14 %
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa usia terbanyak dari responden yang dijadikan sampel yang bekerja sebagai karyawan pada konveksi di Kudus yaitu usia diantara 21-30 tahun. Karena pada usia tersebut karyawan berada pada usia produktif yang sebagaimana dari segi fisik cenderung lebih kuat dibandingkan dengan karyawan pada usia non produktif. Usia reponden menjadi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena akan berkaitan dengan kemampuan fisik seorang karyawan. Sedangkan jumlah usia responden paling sedikit yaitu berada pada usia <20 tahun yaitu hanya berjumlah 8 orang, karena pada usia dibawah 20 tahun mereka banyak yang beralasan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Mungkin sebagian dari responden bekerja karena kesulitan ekonomi orang tua, hal tersebut yang membuat Indonesia tidak mengenal batasan umur maksimum untuk seseorang bekerja

- b. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden

Tabel 4. 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 tahun	14	14 %
1 – 5 tahun	40	40 %
5 – 10 tahun	17	17 %
>10 tahun	29	29 %
Jumlah	100	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 gambaran umum lama bekerja karyawan dapat dilihat jumlah lama bekerja paling banyak berada pada lama bekerja 1-5 tahun. hal tersebut karena pada rentang waktu 1 sampai 5 tahun adalah waktu penyesuaian responden untuk memutuskan agar tetap lanjut 5 atau 6 tahun kedepan atau justru mereka mengundurkan diri. Lama bekerja responden antara 1 sampai 5 tahun merupakan masa adaptasi mereka dari mulai segi lingkungan kerja, segi peraturan, atau dari segi pendapatan. Sedangkan untuk jumlah lama bekerja paling sedikit berada pada lama bekerja selama kurang dari 1 tahun, hal tersebut dapat terjadi karena sebagian dari mereka mungkin ada yang baru saja mendapatkan pekerjaan tersebut atau bisa saja karena masih dalam tahap penyesuaian terhadap pekerjaan agar dapat bekerja lebih lama.

3. Tanggapan Responden

Berikut adalah tanggapan atas hasil survey kuesioner mengenai kerja jarak jauh, keseimbangan kehidupan kerja, dan Produktivitas Kerja pada Karyawan Konveksi.

Tabel 4. 3
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Remote Working (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa hasil pekerjaan yang saya lakukan selama bekerja dari rumah lebih baik	23	46	22	7	2	100	3,81

	(X1.1)							
2	Bekerja dari rumah secara pribadi bermanfaat bagi saya di tempat kerja (X1.2)	20	52	25	3	-	100	3,89
3	Bekerja dari rumah memotivasi saya untuk bekerja lebih baik (X1.3)	17	50	26	5	2	100	3,75
4	Saya bisa menghasilkan lebih banyak pekerjaan saat bekerja dari rumah (X1.4)	24	52	22	2	-	100	3,98
5	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan selama bekerja dari rumah (X1.5)	20	48	28	1	3	100	3,81
6	Saya lebih bebas dalam melaksanakan pekerjaan selama bekerja dari rumah (X1.6)	31	48	18	1	2	100	4,05
7	Saya memiliki target kerja yang jelas saat bekerja dari rumah (X1.7)	16	51	30	2	1	100	3,79
8	Atasan saya mengkhawatirkan kenyamanan saya selama bekerja dari rumah (X1.8)	29	39	24	7	1	100	3,88

Sumber: data primer yang diolah,2023

Tabel 4.3 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kerja jarak jauh dan nilai mean. Dari tabel tersebut dapat dilihat responden lebih banyak setuju mengenai pernyataan lebih bebas melakukan pekerjaan selama bekerja dari rumah dengan nilai rata-rata 4,05, hal tersebut dapat menjadi kesimpulan bahwa responden lebih nyaman bekerja dari rumah daripada bekerja ditempat kerja yang kemungkinan mereka masih merasa canggung dengan teman kerja maupun atasan. Sedangkan untuk nilai rata-rata yang rendah ditunjukkan oleh pernyataan bekerja dari rumah memotivasi responden untuk bekerja lebih baik dengan nilai 3,75. Hal tersebut memungkinkan bahwa tidak semua responden dapat melakukan 2 (dua) peran sekaligus secara baik, karena ada faktor internal atau faktor keluarga yang menghambat kinerja responden sehingga membuat hasil pekerjaan kurang maksimal.

Tabel 4. 4
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) (Y1)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya tidak dapat melakukan kehidupan pribadi karena pekerjaan saya cukup menyita waktu (Y1.1)	34	42	23	1	-	100	4,09
2	Saya merasa tidak memiliki waktu bersama keluarga setelah bekerja seharian (Y1.2)	31	48	17	4	-	100	4,06
3	Saya pulang dengan membawa tugas pekerjaan ke rumah (Y1.3)	32	50	12	3	3	100	4,05
4	Saya terlambat/tidak masuk kerja karena ada masalah pada kehidupan pribadi saya (Y1.4)	27	42	27	2	2	100	3,90
5	Saya sulit mengerjakan pekerjaan dengan baik karena kehidupan pribadi saya (Y1.5)	37	42	12	8	1	100	4,06
6	Saya semangat melakukan pekerjaan karena didukung keluarga/kerabat (Y1.6)	40	45	13	2	-	100	4,23
7	Pekerjaan yang lancar membuat saya merasa lega ketika pulang ke rumah (Y1.7)	33	50	12	3	2	100	4,09
8	Pekerjaan saya yang lancar membuat saya	32	54	11	3	-	100	4,15

	bersemangat untuk menjalankan aktivitas dirumah (Y1.8)							
9	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sedang saya jalani (Y1.9)	36	48	13	3	-	100	4,17

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan jawaban responden serta nilai rata-rata pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata paling banyak senilai 4,23 yang ditunjukkan pada pernyataan responden bersemangat melakukan pekerjaan karena didukung oleh keluarga/kerabat. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor keluarga/kerabat dapat menjadi alasan responden untuk tetap semangat melakukan pekerjaan yang sesulit apapun menjadi mudah asalkan mereka mendapat dukungan dari orang terdekat. Keterlambatan atau tidak masuknya kerja karyawan rata-rata tidak terjadi karena adanya masalah kehidupan pribadi. Hal ini dapat melihat nilai rata-rata yang ditunjukkan dengan angka 3,90. Bisa jadi kemungkinan karyawan yang terlambat/tidak masuk kerja dikarenakan sakit.

Tabel 4. 5
Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Produktivitas Kerja (Y2)

No	Pertanyaan	Jawaban					Total	Mean
		SS	S	N	TS	ST		
		5	4	3	2	1		
1	Saya bisa menyelesaikan target yang ditetapkan oleh atasan (Y2.1)	28	42	22	6	2	100	3,88
2	Hasil pekerjaan saya lebih baik ketika saya bekerja dari rumah (Y2.2)	33	32	24	8	3	100	3,84
3	Saya mampu	23	45	22	7	3	100	3,78

	menyelesaikan tugas dengan baik dan benar (Y2.3)							
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y2.4)	27	44	21	7	1	100	3,89

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata paling tinggi yaitu dengan nilai 3,89. Sedangkan karyawan yang bekerja dari rumah mengatakan bahwa mereka tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan benar dengan nilai rata-rata 3,78. Karyawan yang telah memiliki keluarga dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya akan mengalami bagaimana menyeimbangkan 2 kehidupan atau peran yang mereka jalankan dengan hasil yang baik, akan tetapi tidak semua orang sanggup untuk dapat memenuhi hasil yang baik dari kedua peran tersebut, terkadang hanya salah satu dari peran tersebut yang dapat mereka kerjakan dengan hasil yang maksimal, hal tersebut yang membuat karyawan dalam bekerja kurang maksimal.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu pengukuran yang menunjukkan tingkat keefektifan/validitas suatu instrumen. Jika variabel dapat diwakili dengan tepat, berarti dianggap valid. Tingkat instrumen menunjukkan seberapa baik data yang dikumpulkan menyimpang dari deskripsi variabel yang relevan.² Menurut buku Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos (Hair, 2006), koefisien validitas lebih dari 0,30 dapat dianggap sebagai batas minimum. Penambahan dengan koefisien kurang dari 0,40 dianggap lebih baik, dan koefisien yang lebih dari 0,50 dianggap signifikan secara praktis.³

² Ivan Fanani Qomusuddin and Siti Romlah, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Deepublish, 2022). 16-17.

³ Bahri and Zamzam, *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos*. 34.

Tabel 4. 6
Hasil Uji KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,851
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1160,644
	Df	0,210
	Sig.	0,000

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian KMO and Bartlett's Test pada tabel 4.6 diketahui nilai KMO MSA sebesar $0,851 > 0,50$ serta untuk nilai Bartlett's Test (Sig.) sebesar $0,000 < 0,50$ yang dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Tabel 4. 7
Hasil Faktor Analisis Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>r</i> _{hitung} (Nilai)	Keterangan
<i>Remote Working</i>	X1.1	0,750	Valid
	X1.2	0,741	Valid
	X1.3	0,775	Valid
	X1.4	0,745	Valid
	X1.5	0,782	Valid
	X1.6	0,756	Valid
	X1.7	0,727	Valid
	X1.8	0,711	Valid
<i>Work Life Balance</i>	Y1.1	0,766	Valid
	Y1.2	0,772	Valid
	Y1.3	0,774	Valid
	Y1.4	0,759	Valid
	Y1.5	0,726	Valid
	Y1.6	0,804	Valid
	Y1.7	0,766	Valid
	Y1.8	0,761	Valid
	Y1.9	0,778	Valid
Produktivitas Kerja	Y2.1	0,806	Valid
	Y2.2	0,803	Valid
	Y2.3	0,841	Valid
	Y2.4	0,840	Valid

Sumber: data primer yang diolah , 2023

Tabel 4,7 hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi nilai koefisien validitas dengan nilai minimal >0,50, oleh karena itu pada tabel menunjukkan bahwa tidak ada *r_{hitung}* yang nilainya kurang dari 0,50 yang berarti dapat dikatakan jika semua variabel sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan akurat, stabil, atau cukup konsisten untuk mengukur benda yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2007) dalam buku Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos, jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda jauh, maka alat ukur tersebut dianggap handal atau dapat diandalkan sebagai alat ukur. Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabel minimal 0,70. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.⁴

Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Remote Working</i>	0,894
<i>Work Life Balance</i>	0,915
Produktivitas Kerja	0,851

Sumber: data primer yang diolah,2023

Hasil uji reliabilitas berbasis studi dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel atau koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai kritis (>0,70), dan semua variabel penelitian berada di atas nilai kritis atau sangat reliabel.

C. Uji Hipotesis

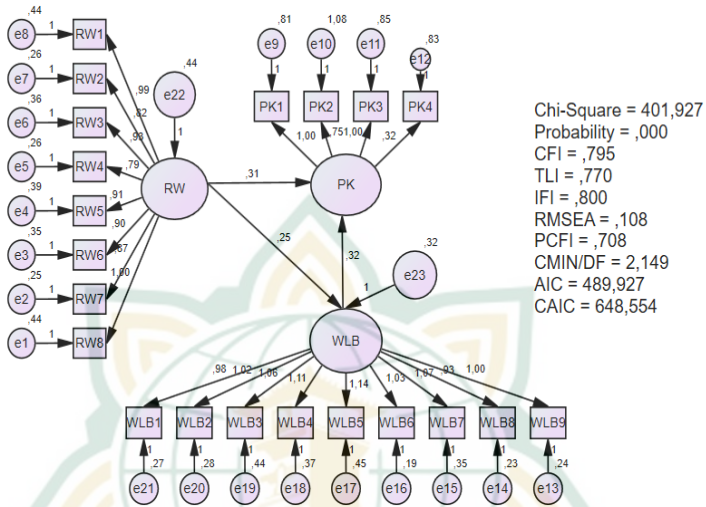
Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dibantu oleh program AMOS 24. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah hasil program AMOS secara teoretis sebanding dengan hipotesis yang dihasilkan. Metode terbaik untuk menghitung SEM adalah dengan menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).⁵ Hasil dari pengolahan data untuk analisis full model SEM dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

⁴ Bahri and Zamzam. 57-58.

⁵ Supriyadi, *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik*. 220.

1. Analisis *Goodness of Fit*

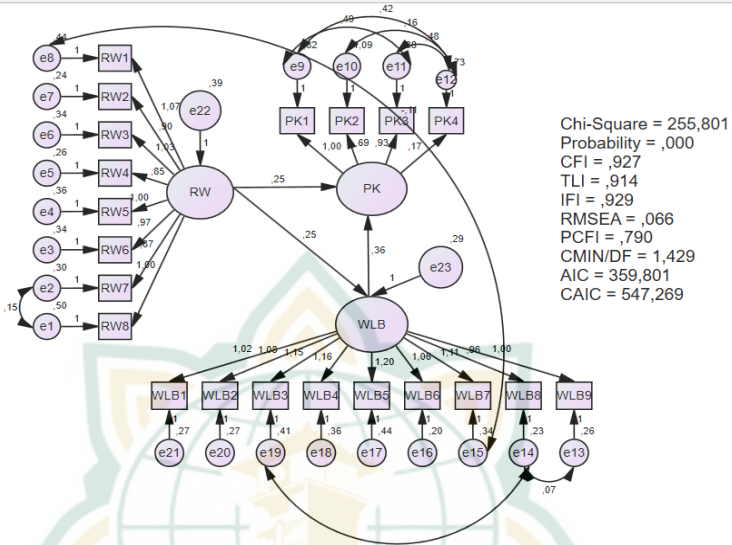
Gambar 4. 1
Hasil Pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM)



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Gambar 4.1 menyajikan hasil dari uji hipotesis terhadap kelayakan full model SEM pada analisis *Goodness of Fit Indices* yaitu Chi-Square, Probability, CFI, TLI, IFI, RMSEA, PCFI, CMIN/DF, AIC, dan CAIC. Pada analisis tersebut terdapat beberapa yang tidak berada pada rentang nilai yang diharapkan, dan yang memenuhi nilai indeks *Cut-Off Value* hanya *Chi-Square*, *Probability*, *PCFI*, *AIC* dan *CAIC*, maka kemudian sampai nilai tersebut mendekati atau masuk dalam rentang nilai *Goodness of Fit Indices*, modifikasi dilakukan dengan melakukan *Modification Indices* pada output SEM lainnya, karena sudah didukung oleh teori yang mendukung model. Setelah melakukan proses *Modification Indices*, hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4. 2
Modifikasi Model SEM AMOS



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Gambar 4.2 menyajikan hasil uji terhadap kelayakan full model SEM dengan menggunakan *Modification Indices*, yang dilakukan pengujian ulang yaitu pada Chi-Square, CFI, TLI, IFI, RMSEA, dan Cmin/df. Jika diperhatikan pada Gambar 4.2 di atas memperlihatkan bahwa Chi-Square mengalami penurunan yang semula 401,927 menjadi 255,801 dengan nilai CFI dari 0,795 menjadi 0,927. Terlihat juga pada nilai TLI yang pada awalnya 0,770 mengalami peningkatan menjadi 0,914, hal tersebut juga terjadi pada nilai IFI yang semula 0,800 menjadi 0,929. Kemudian nilai dari RMSEA 0,108 menjadi 0,066, perubahan juga terjadi pada nilai Cmin/df 2,149 menjadi 1,429. Nilai dari pengujian kelayakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) seperti dalam Tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4. 9

Hasil Uji Kelayakan *Structural Equation Model* (SEM)

<i>Goodness of Fit</i>	Indeks <i>Cut-Off Value</i>	Analisis Evaluasi	Hasil Model
X ² Chi-Square	< Chi-Square Table	255,801	Kecil
Probability	>0,05	0,000	Baik
CFI	≥0,90	0,927	Baik
TLI	≥0,95	0,914	Baik

IFI	$\geq 0,95$	0,929	Baik
RMSEA	$\leq 0,05-0,08$	0,066	Baik
PCFI	$>0,6$	0,790	Baik
CMIN/DF	$<2,00$	1,429	Baik
AIC	<AIC Saturated dan Independence Model	359,801	Baik
CAIC	<CAIC Saturated dan Independence Model	547,269	Baik

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Hasil pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima. Dari sepuluh indeks pengukuran, seluruhnya memenuhi syarat dari indeks *cut-off value*. Uji kelayakan model SEM tersebut sudah dapat memenuhi syarat penerimaan uji kelayakan *Goodness of Fit* SEM karena Chi-Square, Probability, CFI, TLI, IFI, PCFI, Cmindf, AIC, dan CAIC sudah memenuhi kriteria tabel *Goodness of Fit*.⁶

2. Normalitas Data

Pengujian selanjutnya akan menunjukkan seberapa normal data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini menunjukkan nilai skewness data yang digunakan (Mardia, 1970). Nilai CR skewness data berada di bawah 2,58 pada taraf signifikansi 1%.⁷ hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 4.10 berikut pada output AMOS *assessment of normality*.

Tabel 4. 10
Normalitas Data

Variable	Min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
WLB1	2,000	5,000	- 0,285	- 1,165	-0,934	- 1,906
WLB2	2,000	5,000	- 0,581	- 2,370	-0,094	- 0,192
WLB3	1,000	5,000	- 1,294	- 5,284	2,159	4,406

⁶ Latan, *Model Persamaan Struktural Teori Dan Implementasi AMOS 21.0*.

⁷ Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011). 95.

WLB4	1,000	5,000	- 0,658	- 2,686	0,602	1,228
WLB5	1,000	5,000	- 0,968	- 3,952	0,432	0,882
WLB6	2,000	5,000	- 0,689	- 2,814	0,009	0,019
WLB7	1,000	5,000	- 1,207	- 4,926	2,072	4,229
WLB8	2,000	5,000	- 0,707	- 2,885	0,596	1,217
WLB9	2,000	5,000	- 0,703	- 2,869	0,199	0,405
PK4	1,000	5,000	- 0,642	- 2,620	0,037	0,076
PK3	1,000	5,000	- 0,777	- 3,172	0,409	0,834
PK2	1,000	5,000	- 0,672	- 2,742	-0,214	0,436
PK1	1,000	5,000	- 0,734	- 2,995	0,290	0,592
RW1	1,000	5,000	- 0,716	- 2,923	0,345	0,705
RW2	2,000	5,000	- 0,251	- 1,024	-0,290	- 0,593
RW3	1,000	5,000	- 0,702	- 2,866	0,780	1,592
RW4	2,000	5,000	- 0,271	- 1,108	-0,335	- 0,725
RW5	1,000	5,000	- 0,815	- 3,327	1,399	2,855
RW6	1,000	5,000	- 1,002	- 4,090	1,752	3,576
RW7	1,000	5,000	- 0,427	- 1,744	0,706	1,440
RW8	1,000	5,000	- 0,551	- 2,251	-0,242	- 0,495
Multivariate					45,943	7,391

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Assessment of normality adalah hasil pengujian apakah data kita normal dalam kondisi multivariat default yang harus dipenuhi dengan Maximum Likelihood. Dari hasil pengujian

data yang ditampilkan pada Tabel 4.10, evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness value* dan *kurtosis value*, dimana nilai dari kedua ratio berada pada rentang dibawah 2,58.⁸ Hasil dari pengujian data normalitas diperoleh nilai C.R. untuk *kurtosis value* yaitu $8,966 \geq 2,58$ yang berarti bahwa secara multivariate data tidak terdistribusi normal. Hal ini disebabkan karena adanya data outlier.⁹ Jika data Anda bukan multivariat normal, Anda perlu mengubah data menjadi bentuk fungsi lain seperti logaritma atau akar kuadrat untuk mendapatkan data yang terdistribusi secara normal dalam keluaran AMOS *observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)*.¹⁰

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Hipotesis
Regression Weights (Maksimum Likelihood)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Remote Working → Produktivitas Kerja	0,254	0,105	1,903	0,057	Tidak Diterima
Remote Working → Work Life Balance	0,252	0,133	2,428	0,015	Diterima
Work Life Balance → Produktivitas Kerja	0,362	0,171	2,124	0,034	Diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Regression weights memberikan besarnya nilai koefisien regresi. Nilai critical (C.R.) adalah lebih dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05, tingkat probabilitas signifikansi dengan *** berarti by default signifikan pada 0,001.¹¹ Hasil output AMOS yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 bahwa diketahui nilai C.R. sebesar 1,903 yang berarti nilai tersebut kurang dari 1,96 dan nilai P lebih dari 0,05 yaitu 0,057, oleh sebab itu hasil tersebut

⁸ Ghozali.94.

⁹ Latan, *Model Persamaan Struktural Teori Dan Implementasi AMOS 21.0*. 103.

¹⁰ Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. 85.

¹¹ Ghozali. 87.

menunjukkan bahwa variabel kerja jarak jauh yang dirasakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian kerja jarak jauh yang dirasakan responden berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karena nilai C.R. nya lebih dari 1,96 yaitu 2,428 dan nilai P kurang dari 0,05 yaitu 0,015. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai C.R. nya lebih dari 1,96 yaitu 2,124 dan nilai P nya kurang dari 0,05 yaitu 0,034.

Tabel 4. 12
Pengaruh Efek Langsung , Efek Tidak langsung dan Efek Total

<i>Standardized direct effects (Efek Langsung)</i>			
	RW	WLB	PK
WLB	0,280	0,000	0,000
PK	0,540	0,704	0,000
<i>Standardized indirect effects (Efek Tidak Langsung)</i>			
	RW	WLB	PK
WLB	0,000	0,000	0,000
PK	0,197	0,000	0,000
<i>Standardized total effects</i>			
	RW	WLB	PK
WLB	0,280	0,000	0,000
PK	0,737	0,704	0,000

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari keseimbangan kehidupan kerja pada produktivitas kerja sebesar 0,704 kerja jarak jauh pada produktivitas kerja sebesar 0,540. Sedangkan untuk pengaruh total dari keseimbangan kehidupan kerja pada produktivitas kerja sebesar 0,704 dan kerja jarak jauh pada produktivitas kerja sebesar 0,737. Hasil penelitian memperjelas bahwa efek total lebih besar daripada efek langsung. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa diperlukan penggunaan variabel intervening atau mediator dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Analisis

1. Pengaruh *Remote Working* (kerja jarak jauh) terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kerja jarak jauh (X_1) yang dialami tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y_1) pada Karyawan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai C.R. pada pengaruh kerja jarak jauh yang dialami terhadap produktivitas kerja (Y_1) seperti yang terlihat pada Tabel 4.11 adalah sebesar 1,903 dengan nilai P lebih dari 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini tidak didukung. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerja jarak jauh yang diterapkan tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada produktivitas kerja, artinya bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang bekerja jarak jauh maupun bekerja saat di tempat kerja, hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa halangan seperti perasaan yang mudah bosan karena kurangnya interaksi dengan rekan kerja secara langsung yang akan berdampak pada produktivitas karyawan. Selain daripada hal tersebut, kurangnya disiplin kerja dan motivasi terhadap diri sendiri menjadi alasan juga mengapa produktivitas kerja karyawan dapat menurun karena pengawasan pada jarak jauh tidak dilakukan secara langsung atau kehadiran fisik rekan kerja atau atasan. Alasan lain yang mempengaruhi kerja jarak jauh terhadap produktivitas kerja yaitu karyawan mengalami kesusahan dalam memisahkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena tanpa batasan fisik antara tempat kerja dan tempat tinggal mengakibatkan kehidupan pribadi menjadi kabur ketika bekerja jarak jauh, dan hal tersebut dapat mengakibatkan kelelahan; kelebihan beban kerja; dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Yulianti, Dicky Jhoansyah dan Faizal Mulia Z (2022) yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh *Remote Working* (kerja jarak jauh) terhadap *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel kerja jarak jauh (X_1) yang dialami berpengaruh dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Y_2) pada karyawan. Nilai C.R. terhadap pengaruh kerja jarak jauh yang dirasakan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan adalah 2,428 dengan nilai P 0,015, yang menunjukkan bahwa nilai C.R. lebih dari

1,96 dan nilai P kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian didukung. Menurut penelitian yang telah dilakukan, faktor-faktor yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja dari jarak jauh memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka, dalam artian bahwa dengan karyawan melakukan kerja jarak jauh membuat keseimbangan kehidupan lebih terjaga karena dapat mengatasi permasalahan pada kehidupan kerja maupun kehidupan dalam keluarga secara bersamaan. Selain daripada dapat mengatasi pada permasalahan pribadi dan kerja, kerja jarak jauh juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara karyawan merasa dihargai dan diizinkan untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka karyawan cenderung lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Hal lain yang menimbulkan dampak yang positif yaitu kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu pribadi dengan lebih baik, karena mereka dapat memilih kapan melakukan tugas-tugas di luar pekerjaan seperti berolahraga, menjalankan kegiatan hobi, atau menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga memungkinkan mereka untuk merawata kebutuhan pribadi mereka dan mengurangi tekanan yang terkait menjuggling antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akan tetapi jika karyawan tidak dapat mengatur waktu maka yang terjadi yaitu tidak seimbang nya dua peran yang sedang dijalankan dan mengakibatkan karyawan tidak bisa produktif untuk menghasilkan produk yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puri Wahyuni & Erny Tajib (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *remote working* (kerja jarak jauh) yang dialami pada *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) karyawan.

3. Pengaruh *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (Y2) yang dialami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1) pada karyawan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai C.R. pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti yang terlihat pada Tabel 4.11 yaitu sebesar 2,124 dengan nilai P sebesar 0,034 yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini didukung. Seperti yang

ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki efek positif yang signifikan pada tingkat produktivitas yang dimiliki pekerja. Dengan kata lain, karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan lebih produktif, yang berdampak pada kualitas produk yang mereka hasilkan. Selain dari hal tersebut, keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan tidur yang berkualitas karena karyawan yang cukup istirahat memiliki energy yang lebih tinggi dan dapat fokus dengan lebih baik saat bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang dapat memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu dan ruang yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan di luar pekerjaan yang merangsang kreativitas dan inovasi sehingga mereka juga lebih mungkin untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Kemudian keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk memiliki kehidupan yang lebih memuaskan secara keseluruhan sehingga mereka dapat mengalokasikan waktu untuk menjalankan peran sebagai individu, anggota keluarga, dan anggota masyarakat yang aktif, selain menjadi seorang pekerja karena keberhasilan dalam menjaga keseimbangan ini dapat membawa kepuasan hidup yang lebih tinggi secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat menciptakan suasana yang positif dan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani Selvia Devi Safitri & Agus Frianto (2021), bahwa pada penelitian tersebut, produktivitas kerja karyawan meningkat ketika mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini disebabkan karena PT. Indomarco Adi Prima Surabaya berusaha menjaga keseimbangan kehidupan kerja para karyawan agar produktivitas kerja tidak menurun.