

EFEKTIVITAS SISTEM KERJA DI RUMAH DALAM MENDUKUNG *WORK-LIFE BALANCE*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KINERJA KARYAWAN

EFFECTIVENESS OF THE WORK AT HOME SYSTEM TO SUPPORT WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Ika Prafitriandini^{*1}, M Syamsul Maarif^{*}, Nimmi Zulbainarni^{*}

^{*}Sekolah Bisnis, IPB University
Jl. Pajajaran Bogor 16151, Indonesia

Abstract: *The objective of this study was to analyze the effectiveness of work from home on the work-life balance (WLB) and employee engagement (EE) which affects work performance of employees. A Series of surveys and interviews were conducted by distributing an online questionnaire. Sixty-seven respondents involved in the experiment were workers at PT Adira Insurance Tbk. that was assigned to work from home. The research method was descriptive and case study. The construct has good reliability for the three variables, namely WLB, EE, and employee performance with composite reliability and Cronbach's Alpha were above 0.8-0.70, above the minimum composite reliability value and Cronbach's Alpha of 0.70 and 0.60, respectively, as per SmartPLS output. The effect of WLB on EE, WLB on performance, and EE on performance according to the original sample estimate PLS value is 0.4568, 0.1356, and 0.6957, respectively, with significances below 5%, as indicated by t-statistic values of 14.0501, 5.8591, and 38.9858, respectively, which was greater than the t-table value of 1.962. The positive original sample estimate value indicates that WLB has positive effects on EE and performance as well as EE on performance. In conclusion, the work from home system supports the work-life balance, employee engagement, and performance of PT Asuransi Adira Dinamika employees.*

Keywords: *employee, employee engagement, performance, work from home, work-life balance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas work from home (WFH) terhadap work-life balance (WLB) dan employee engagement (EE) yang berimplikasi pada kinerja karyawan. Serangkaian survei dan wawancara dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online pada 67 responden yakni karyawan PT Adira Insurance yang bekerja secara WFH. Penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode deskriptif dan studi kasus. Konstruk memiliki reliabilitas yang baik untuk ketiga variabel, yaitu WLB, EE, dan kinerja karyawan dengan composite reliability di atas 0,80 dan Cronbach's Alpha di atas 0,70, di atas nilai composite reliability minimum dan Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,70 dan 0,60, sesuai output SmartPLS. Pengaruh WLB pada EE, WLB pada kinerja, dan EE pada kinerja menurut estimasi sampel asli nilai PLS masing-masing adalah 0,4568, 0,1356, dan 0,6957, dengan signifikansi di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik masing-masing sebesar 14,0501, 5,8591, dan 38,9858 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai estimasi sampel asli yang positif menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap EE dan kinerja dan EE terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa sistem work from home mendukung work-life balance, employee engagement, dan kinerja karyawan PT Asuransi Adira Dinamika.

Kata kunci: *employee engagement, karyawan, kinerja, work from home, work-life balance*

Riwayat artikel:

Diterima
21 Februari 2022

Revisi
4 Maret 2022

Disetujui
19 April 2022

Tersedia online
31 Mei 2022

*This is an open access
article under the CC BY
license*



¹ Corresponding author:
Email: prafitriandini.ika@gmail.com

PENDAHULUAN

Produktifitas kerja dapat dicapai tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu dalam era digital dewasa ini. Dengan bantuan teknologi informasi yang semakin canggih dan praktis, banyak pekerjaan yang mudah untuk diselesaikan dalam waktu yang relatif lebih singkat. Banyak pekerjaan rutin yang dapat dikerjakan di mana saja, termasuk dari rumah. Sistem ini dikenal sebagai telecommuting, teleworking atau working at home. Ragam istilah yang berbeda digunakan dalam menjelaskan konsep 'bekerja dari rumah' (*work from home*/WFH) atau 'bekerja di rumah' (*work at home*/WAH). Tidak memandang jenis dan sifat pekerjaannya, istilah yang umum digunakan adalah home based work atau "pekerjaan berbasis rumahan" (Grough, 2012). Untuk selanjutnya sistem kerja di rumah disebut dengan WFH.

Kebijakan WFH memiliki berbagai keuntungan dan keunggulan. WFH menyediakan waktu yang memadai untuk memenuhi tuntutan kebutuhan dan tanggung jawab keluarga utamanya dalam hal pengasuhan anak dan perawatan lansia (Troup dan Rose, 2012), dapat memantau kemajuan dan membimbing anak-anak serta memperlambat hubungan di dalam keluarga (Kossek *et al.* 2014). WFH juga menghemat waktu yang biasanya digunakan untuk pulang pergi ke kantor (Srivastava *et al.* 2015), dan menghemat biaya transportasi (Church 2015). Manfaat kerja jarak jauh tetap kontroversial. Pekerjaan jarak jauh memungkinkan keseimbangan yang lebih baik antara bekerja di rumah dan kehidupan kerja, Peningkatan fleksibilitas dan otonomi, pengurangan waktu perjalanan, peningkatan produktivitas, dan semangat kerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Tavares, 2017). Menurut Kruse (2012) manfaat utama dari WFH adalah karyawan merasakan keseimbangan kehidupan-kerja atau *work-life balance* yang lebih baik.

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan-kerja merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya. *Work-life balance* selain berhubungan dengan pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam kehidupan (Delecta, 2011). Selain WLB, *employee engagement* (EE) merupakan komponen yang juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Wang dan Xu (2019) membagi EE ke dalam empat dimensi yaitu identitas organisasi, sikap kerja, kondisi

mental, keefektifan tanggungjawab. Menurut Sun dan Bunchapattanasakda (2019) EE adalah suatu konseptualisasi yang meliputi lima aspek yaitu inisiatif, loyalitas, efektivitas, identitas dan komitmen. Menurut Liu (2016), EE meliputi identitas organisasi, dedikasi, daya serap, daya tahan dan harmoni.

Sistem kerja yang berbasis tempat kerja tetap di kantor, sering kali menghadapi berbagai persoalan. Bagi kota-kota besar, khususnya Jakarta, beberapa kondisi diantaranya kemacetan lalu lintas, mahalnya sewa tempat, mahalnya biaya makan siang, tingkat stress yang tinggi karena kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan, pengasuhan anak yang terkendala dengan jarak dan waktu menimbulkan pemborosan, rendahnya efisiensi kerja serta persoalan bagi kesehatan kejiwaan dan keutuhan keluarga. Untuk sektor jasa seperti asuransi, karyawan tidak memerlukan tempat kerja menetap, karena pelayanan dapat dilakukan secara online, menggunakan rumah sebagai basis, working space atau menggunakan tempat bertemu di luar kantor. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji efektivitas WFH terutama dalam kaitannya dengan WLB, EE dan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan WFH adalah PT Asuransi Adira Dinamika. Karyawan perusahaan hanya diwajibkan bekerja di kantor satu hari dalam satu pekan. Untuk mempelajari efektivitas bekerja secara WFH pada perusahaan tersebut, dilakukan serangkaian survei dan wawancara. Pada penerapan sistem WFH dipelajari kualitas WLB para karyawan, hubungan antara kualitas WLB dengan EE, serta kinerja secara menyeluruh para karyawan PT Asuransi Adira Dinamika. Berdasarkan fenomena dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah (a) menganalisis efektivitas kerja karyawan dengan sistem WFH; (b) menganalisis pengaruh WLB terhadap EE, menganalisis pengaruh WLB terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh EE terhadap kinerja pada karyawan Asuransi Adira Dinamika.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilaksanakan melalui pengisian kuesioner secara online dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Januari 2021. Pengumpulan kuisisioner berlangsung relatif lama akibat kejadian luar biasa pada awal pandemi, kebijakan rasionalisasi/pengurangan jumlah karyawan, perpindahan dan

berhentinya supervisor yang menjadi penghubung, koordinasi yang kurang lancar dengan Kantor Pusat dan beberapa responden menarik diri. Pengolahan dan analisis data dilakukan pada bulan Februari sampai dengan April 2021, dan penulisan hasil analisis pada bulan Mei sampai dengan November 2021. Sasaran penelitian adalah karyawan di Kantor Pusat PT Asuransi Adira Dinamika, Jakarta yang berlokasi di Graha Adira Jakarta.

Data penelitian diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap beberapa responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan melalui kuesioner yang selanjutnya diolah dan dianalisis. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berkerja dengan sistem WFH. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan studi kasus. Objek penelitian adalah PT Asuransi Adira Dinamika di kantor pusat Jakarta. Data sekunder berupa dokumen atau catatan dari PT Asuransi Adira Dinamika Pusat Jakarta. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan golongan yang ada dalam populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane (2012) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan: n (Jumlah sampel); N (Jumlah populasi); d (Presisi yang ditetapkan); Jumlah populasi pegawai sebesar N = 67 orang pada PT Asuransi Adira Dinamika; Tingkat presisi yang ditetapkan adalah sebesar 5%.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan alat kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur guna memperoleh informasi yang akurat dari responden tentang kinerja. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Bobot items 1-7, tertinggi 7 untuk *Favourable* (+) berturut-turut untuk jawaban 'Selalu', 'Sangat sering', 'Sering', 'Kadang-kadang', 'Jarang', 'Hampir tidak pernah' dan 'Tidak pernah' dan sebaliknya untuk *Unfavorable* (-). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan golongan yang ada dalam populasi. Menurut Sugiyono (2015), *convenience sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas.

Analisis data menggunakan teknik analisis *structural equation modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program *linear structural relationship* (LISREL). Alat ukur *Work-Life Balance* berdasarkan pada teori *Fisher*; *employee engagement (EE)* menggunakan *Utrecht work engagement scale (UWES)* berdasarkan pada teori *Scaufelli*, dan pengukuran Kinerja berdasarkan pada teori *Chester Irving Barnard*.

Analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM), karena SEM merupakan sekumpulan analisis statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif "rumit" secara simultan. Penentuan variabel berdasarkan keterhubungan antara keseimbangan kerja kehidupan, dengan variable lain yang secara signifikan terkait dengan WLB.

Penelitian ini mengacu pada alur penelitian yang menjadikan WFH sebagai basis bagi keterkaitan antara WLB dengan EE, WLB dengan kinerja karyawan dan EE dengan kinerja karyawan. Secara ringkas sistematis penelitian ini dapat dijelaskan melalui diagram alir penelitian seperti termuat pada Gambar 1.

HASIL

Demografi Responden

Data penelitian berasal dari data primer berupa kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan Adira Insurance. Dari 67 kuesioner, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik demografi responden meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Dari sebaran demografi reponden jenis kelamin memiliki presentase yang hampir sama antara pria dan wanita. Berdasarkan usia, sebaran responden didominasi oleh rentang usia 31-5 tahun sebanyak 31,3%, disusul oleh rentang usia 26-30 tahun, 20-25 tahun, usia 36-40 tahun dan usia 45-50 tahun, masing-masing sebesar 26,9%, 23,9%, 14,9% dan 3%. Berdasarkan tingkat pendidikan, pegawai didominasi oleh sarjana, diploma, magister dan doktor masing-masing sebanyak 67%, 28%, 3% dan 2%.

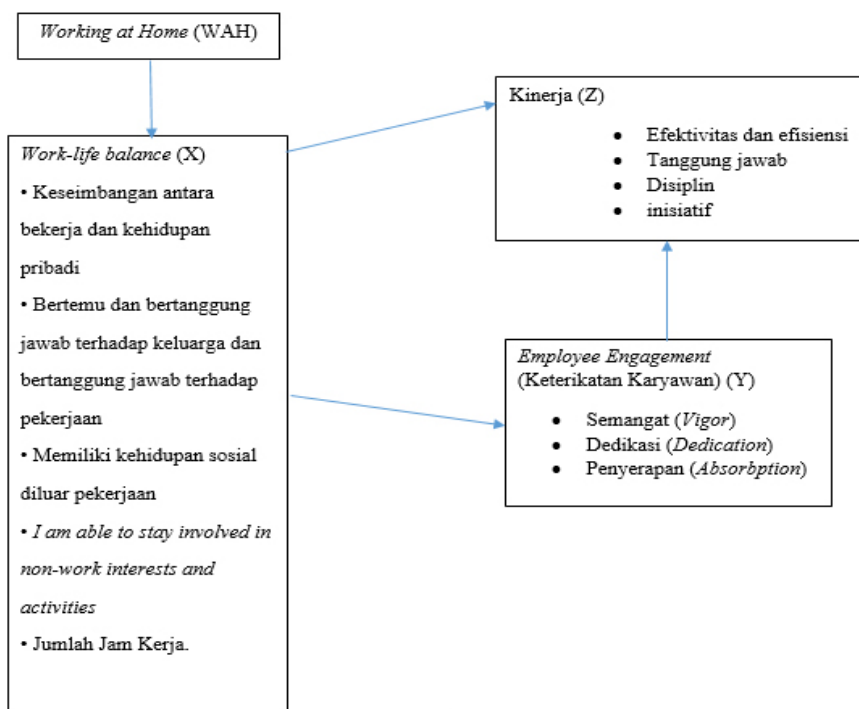
Variabel *Work-Life Balance* (WLB)

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada variabel WLB, diperoleh nilai loading factor seluruh item diatas 0,5 (Gambar 2 dan Tabel 1). Uji reabilitas dari kelima dimensi WLB (dimensi keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi (X1), dimensi interaksi dan tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan (X2), dimensi kehidupan sosial diluar pekerjaan (X3), dimensi pekerjaan dan hobi (X4), dan dimensi keseimbangan jam kerja (X5) memiliki nilai loading factor diatas 0,5, nilai AVE lebih dari 0,5, dan Cronbach alpha lebih dari 0,7 (Tabel 2). Kesimpulannya, konstruk memiliki convergent validity yang baik.

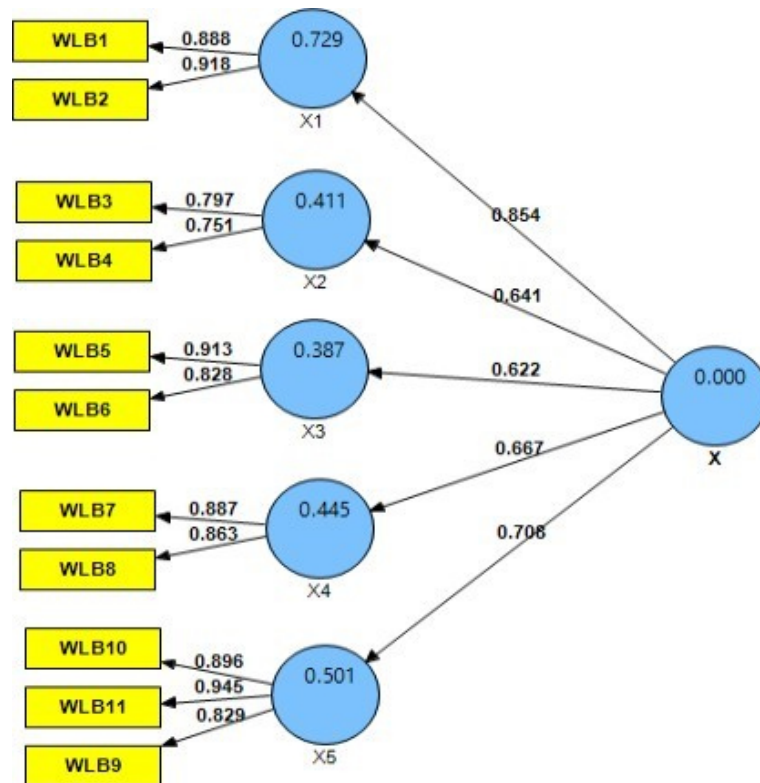
Saina (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh WLB dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara/PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB dan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Nilai *loading factor* variabel WLB

Indikator	SLF
WLB1	0,8880
WLB2	0,9180
WLB3	0,7973
WLB4	0,7514
WLB5	0,9128
WLB6	0,8280
WLB7	0,8869
WLB8	0,8634
WLB9	0,8293
WLB10	0,8957
WLB11	0,9452



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian



Gambar 2. Hasil uji reliabilitas variabel

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas variabel WLB

Dimensi	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X1 Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan Pribadi	0,81564	0,89843	0,77513
X2 Bertemu dan bertanggungjawab terhadap keluarga dan pekerjaan	0,60012	0,74993	0,73439
X3 Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan	0,75934	0,86293	0,78997
X4 Terlibat dalam bekerja, tapi masih bisa mengikuti hobi	0,76601	0,86748	0,79507
X5 Keseimbangan jam kerja	0,79441	0,92038	0,86981

Schermerhorn Jr and Bachrach (2016) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut. Jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja atau WLB.

Variabel Employee Engagement (EE)

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada variabel EE, diperoleh nilai *loading factor* seluruh item diatas 0.5 (Gambar 3 dan Tabel 3). Uji reabilitas dari ketiga

dimensi EE yakni dimensi *vigor* (Y1), dimensi *dedication* (Y2), dan dimensi *absorption* (Y3), memiliki nilai *loading factor* diatas 0.5, nilai AVE lebih dari 0.5, dan *Cronbach alpha* lebih dari 0.7 (Tabel 4). Kesimpulannya, konstruk memiliki *convergent validity* yang baik.

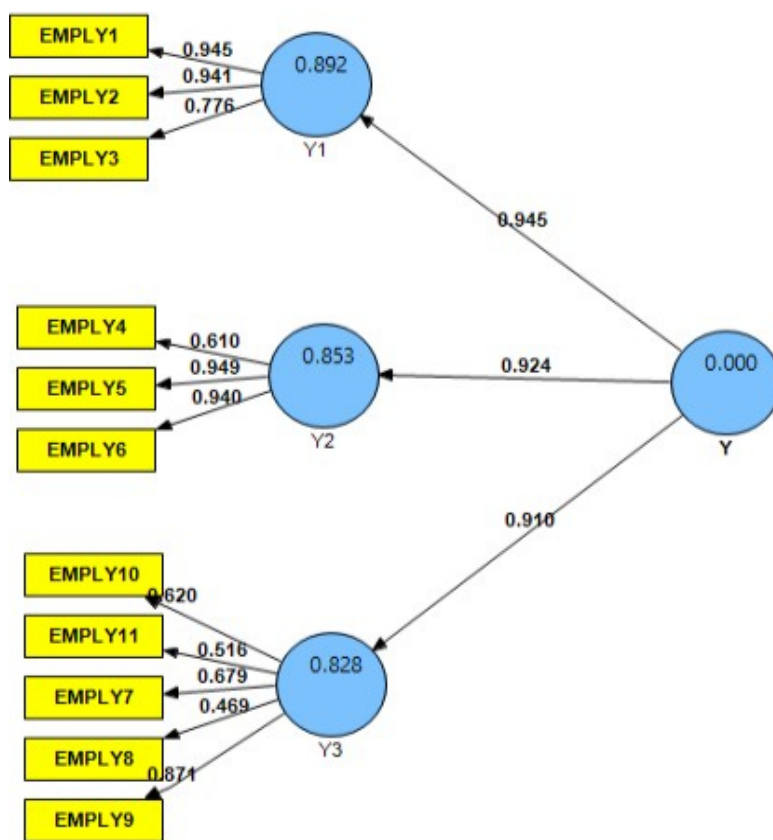
Hakim dan Noverdi (2016) melakukan studi untuk menguji pengaruh *Quality of work-life* (kualitas kehidupan kerja) dan *Organization Culture* (budaya organisasi) secara parsial maupun simultan terhadap *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) pada PT Sucofindo. Data yang dipergunakan pada studi ini meliputi data primer dan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Explanatory Survey Method*.

Variabel Kinerja (Z)

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada variabel kinerja, diperoleh nilai loading factor seluruh item diatas 0.5 (Gambar 4 dan Tabel 5). Uji reabilitas dari keempat dimensi kinerja (dimensi efektifitas dan efisiensi (Z1), tanggung jawab (Z2), dimensi disiplin (Z3), dan dimensi inisiatif (Z4)) memiliki nilai loading factor diatas 0.5, nilai AVE lebih dari 0.5, dan Cronbach alpha lebih dari 0.7 (Tabel 6). Kesimpulannya, konstruk memiliki convergent validity yang baik.

Tabel 3 Nilai loading factor variabel EE

Indikator	SLF
EMPLY1	0,8880
EMPLY2	0,9411
EMPLY3	0,7763
EMPLY4	0,6099
EMPLY5	0,9485
EMPLY6	0,9396
EMPLY7	0,6792
EMPLY8	0,5694
EMPLY9	0,8714
EMPLY10	0,6199
EMPLY11	0,5163



Gambar 3 Hasil uji reliabilitas variabel EE (Y)

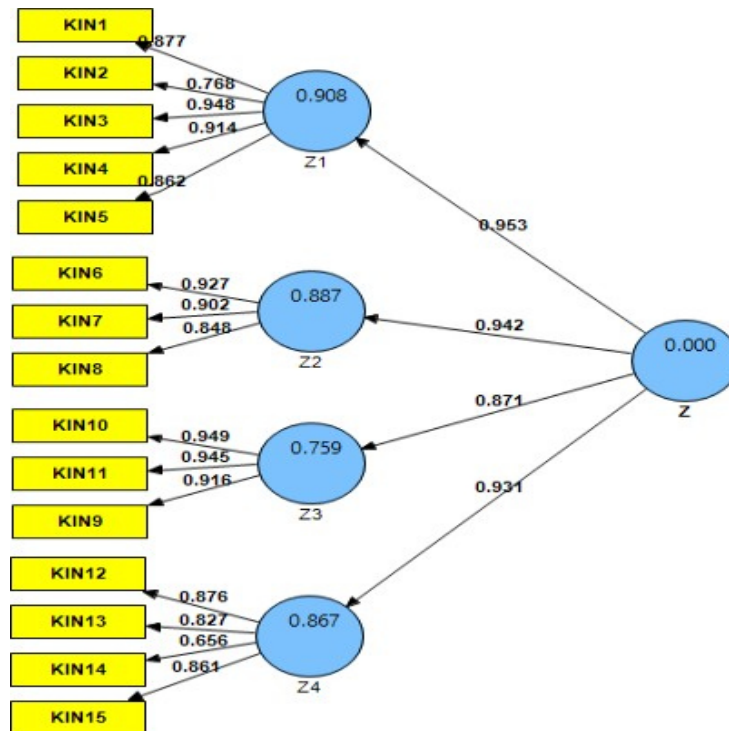
Tabel 4. Hasil uji reliabilitas variabel *employee engagement*

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Y1 <i>Vigor</i>	0,79400	0,91983	0,86651
Y2 <i>Dedication</i>	0,71821	0,88069	0,79397
Y3 <i>Absorption</i>	0,51835	0,77402	0,74146

Ramadhan dan Sembiring (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh EE terhadap kinerja karyawan di *Human Capital Center (HCC) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.* Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh EE terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Teknik sampling berupa sensus. Jumlah total sampling dengan keseluruhan sampel berjumlah 74 orang. Karyawan HCC Telkom per 1 Juni 2013 sebanyak 91 orang, namun pada saat penyebaran kuesioner, jumlah karyawan yang berada di tempat sebanyak 79 orang, sehingga jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 79 eksemplar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa EE berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh sebesar 76.60 %.

Tabel 5 Nilai *loading factor* variabel kinerja

Indikator	SLF
KIN1	0,8774
KIN2	0,7684
KIN3	0,9481
KIN4	0,9138
KIN5	0,8621
KIN6	0,9271
KIN7	0,9025
KIN8	0,8480
KIN9	0,9159
KIN10	0,9491
KIN11	0,9453
KIN12	0,8759
KIN13	0,8268
KIN14	0,6562
KIN15	0,8614



Gambar 4 Hasil uji reliabilitas variable kinerja (Z)

Tabel 6 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Z1 Efektifitas dan efisiensi	0,76748	0,94261	0,92306
Z2 Tanggung jawab	0,79772	0,92197	0,87286
Z3 Disiplin	0,87780	0,95564	0,93027
Z4 Inisiatif	0,65586	0,88282	0,82131

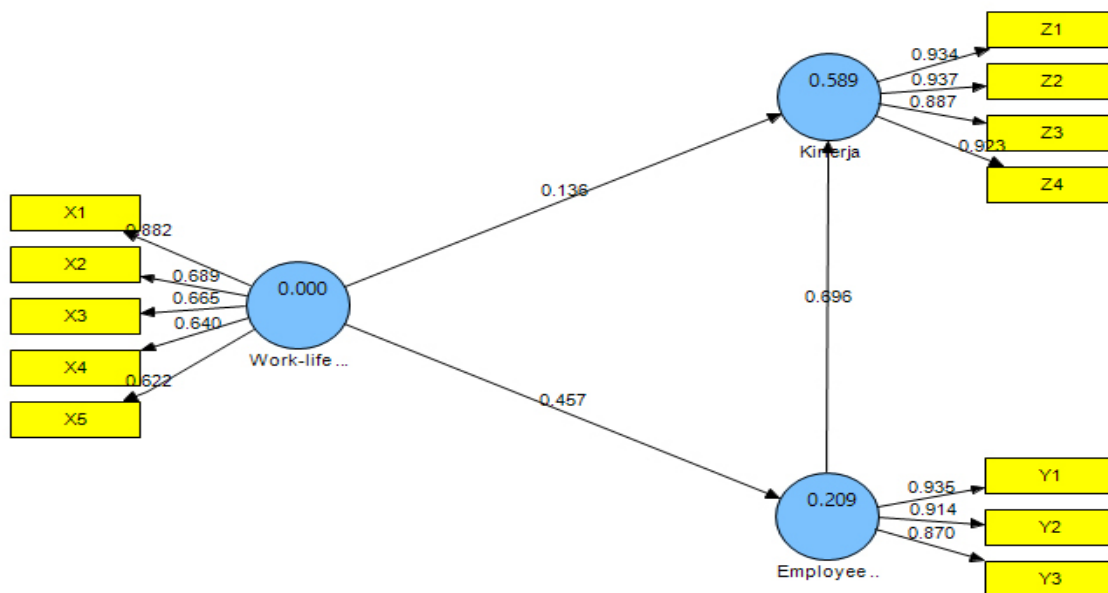
Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Model struktural penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5. Gambar 6 memperlihatkan hasil pengujian T-hitung, untuk mengetahui pengaruh WLB dan EE terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut digunakan untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak.

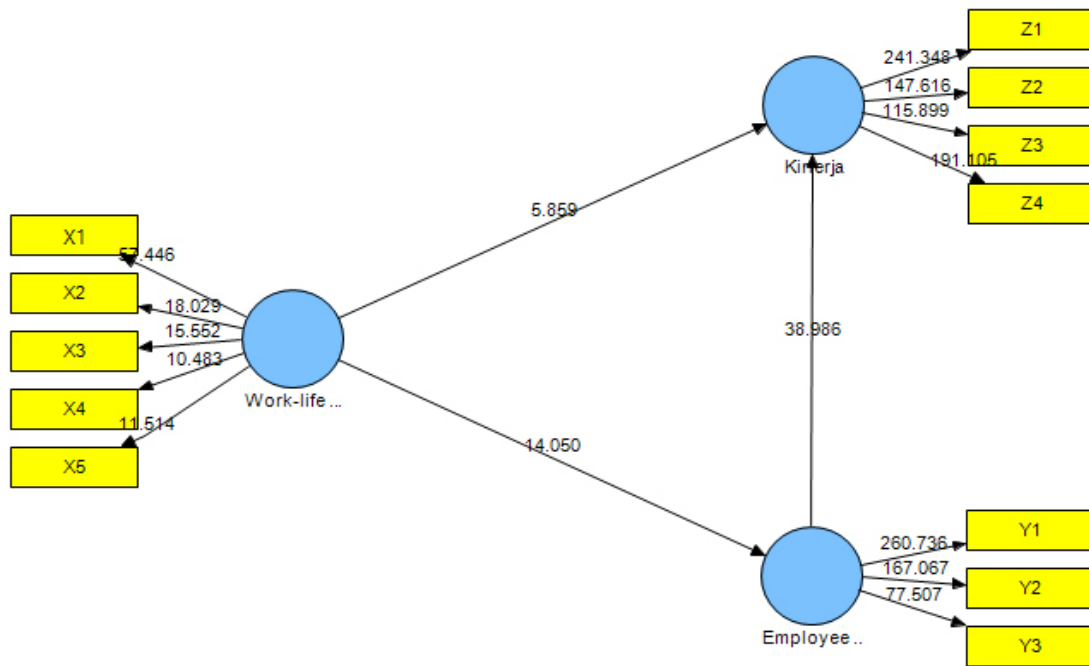
Quality Criteria untuk Semua Variabel

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS, semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik (Tabel 7).

Hasil uji hipotesis pertama, pengaruh antara *work-life balance* dengan *employee engagement* memiliki signifikansi sebesar 0,4568, yang berarti cukup signifikan. Sementara itu, uji hipotesis kedua, yaitu pengaruh antara *work-life balance* dengan kinerja, memiliki signifikansi sebesar 0,1356, yang artinya, kurang signifikan pengaruhnya. Lalu, uji hipotesis ketiga, yaitu pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja memiliki signifikansi sebesar 0.6957, yang berarti cukup signifikan. Hubungan antara *work-life balance* dengan *employee engagement* signifikan, hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja kurang signifikan, dan hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja adalah signifikan. Artinya, antara *work-life balance* dengan kinerja, tidak memiliki keterhubungan secara langsung, atau bisa dikatakan, *employee engagement* yang secara kehadiran sangat signifikan terhadap kinerja maupun aspek *work-life balance*.



Gambar 5. Standardized loading factor



Gambar 6 t-hitung

Tabel 7, Quality criteria untuk semua variabel

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	R Square
Employee Engagement	0,82215	0,93269	0,89229	0,20868
Kinerja	0,84702	0,95678	0,93963	0,58854
Work-life Balance	0,59838	0,82992	0,74184	

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara WLB terhadap EE. Artinya bila nilai satu variabel ditingkatkan, maka akan meningkatkan variabel yang lain, dan sebaliknya bila nilai satu variabel diturunkan maka akan menurunkan variabel yang lain. Berdasarkan hasil penggalan terhadap responden karyawan PT Asuransi Adira Dinamika, responden umumnya tidak merasakan kelelahan untuk melakukan hal-hal lain selepas mereka bekerja. Pekerjaannya juga tidak membuat responden kesulitan untuk berkehidupan pribadi sesuai dengan keinginannya. Mereka juga tidak mengutamakan kehidupan pekerjaannya lebih dari pada kehidupan pribadinya. Hal ini sesuai dengan Fisher *et al.* (2010) yang menyimpulkan bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi (*work life interference with personal life/WIPL*) atau sebaliknya kehidupan

pribadi tidak mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work/PLIW*). Selanjutnya kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja (*personal life enchacement of work/PLEW*) dan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (*work enchancement of personal life/WEPL*).

Hasil penelitian ini konsisten dengan banyak studi sebelumnya yang menyimpulkan adanya dampak yang signifikan antara WLB pada keterikatan kerja karyawan yang hasilnya pada komitmen dengan perusahaan/organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kepuasan kerja dan kehidupan pekerjaan yang baik, meningkatkan komitmen dalam berorganisasi melalui kepuasan bekerja (Reza dan Anindita, 2021). Hasil penelitian ini, juga sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan EE terhadap WLB ($p=0,000$; $p<0,05$). Jadi, jika EE meningkat, maka WLB juga meningkat (Malasari, 2022).

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) juga berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa WLB mendorong individu untuk sepenuhnya menunjukkan kinerja terbaik pada setiap peran yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan (Soomro *et al.* 2017). Hasil penelitian ini konsisten dengan banyak studi sebelumnya yang menyimpulkan adanya dampak positif yang signifikan dari WLB terhadap kinerja karyawan (Nurdin, 2021; Berliana *et al.* 2018; Johari *et al.* 2017).

Menurut Berglund *et al.* (2021) gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (WIPL/*work interference with personal life*) yang lebih rendah diprediksi mempengaruhi kemampuan kerja secara keseluruhan, pada derajat yang baik/sangat baik. Di sisi lain, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLIW/*personal life interference with work*) yang lebih rendah juga diperkirakan memengaruhi kemampuan kerja keseluruhan pada derajat yang baik/sangat baik. Kemampuan kerja (*work ability*) berpengaruh kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Hastari *et al.* (2021) yang melaporkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa variabel EE berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara EE dan kinerja karyawan, yakni menjelaskan bahwa EE merupakan prioritas yang melibatkan seluruh energi dan antusiasme untuk dapat bekerja dengan baik serta menghasilkan produktivitas lebih tinggi, menerapkan inovasi, guna mencapai tujuan pekerjaan (Bakker dan Demerouti, 2017).

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang memberikan hasil adanya pengaruh signifikan antara EE pada kinerja karyawan (Aditya, 2016). Penelitian lain menunjukkan hasil serupa yang yakni adanya pengaruh positif antara EE terhadap kinerja karyawan (Siswono, 2016) serta hasil penelitian lain yang melaporkan pengaruh EE terhadap kinerja karyawan (Sendawula *et al.* 2018). Hasil penelitian terdahulu lainnya, menunjukkan keterikatan karyawan

di PDAM Kota Malang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan (Pujianto, 2020).

Implikasi Managerial

Program *Work from Home*, sudah lama diberlakukan di PT Adira Insurance. Penyesuaian perihal pekerjaan dari rumah, sudah dilakukan dan di *adjust* oleh karyawan. Permasalahan mengenai komunikasi yang terhambat karena adanya hambatan interaksi, dirasa sudah tidak lagi menjadi halangan untuk penyelesaian bagi karyawan PT Adira Insurance. Sebab adanya teknologi informasi memudahkan interaksi antar karyawan. Kesalahpahaman juga bisa dihindari karena karyawan di PT Adira Insurance tidak memiliki kesenjangan komunikasi antara bawahan dengan atasan, juga antar para karyawannya karena hubungan kerja mereka cenderung *friendly*, dan jauh dari sistem hirarki. Karena *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan keterikatan karyawannya, sejalan dengan berjalannya waktu. Seperti halnya pernikahan, diharapkan, semakin lama bekerja, karyawan akan semakin merasakan keterikatan. Perusahaan bisa melakukan upaya peningkatan EE karyawannya dengan banyak cara. Salah satunya dengan pemberian bonus/insentif.

Bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian tentang WFH, hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, dapat pula mempertimbangkan variabel-variabel yang lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang bisa dikembangkan adalah pengaruh kenaikan insentif untuk pekerja WFH secara konsisten. Hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian selanjutnya sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi status kualitas keseimbangan kehidupan-pekerjaan, keterikatan, dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan nilai *Loading Factor Variabel Work-Life Balance*, semua indikator WLB memiliki nilai diatas 0,5 ($> 0,5$). Bisa disimpulkan bahwa variabel WLB memiliki nilai *convergent validity* yang baik. Nilai *original sample estimate PLS* adalah sebesar 0,4568

dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 14,0501 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis pertama yaitu pengaruh positif *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement* diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan nilai *Loading Factor Employee Engagement*, semua indikator WLB memiliki nilai diatas 0,5 ($> 0,5$). Bisa disimpulkan bahwa variable WLB memiliki nilai *convergent validity* yang baik. Nilai *original sample estimate PLS* adalah sebesar 0,1356 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 5.8591 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis pertama yaitu pengaruh positif *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement* diterima. Terdapat pengaruh positif *Work-life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT Asuransi Adira Dinamika yang menjalankan pekerjaan dari rumah (*work from home/ WFH*).

Berdasarkan nilai *Loading Factor Variabel Kinerja (Performance Appraisal)* semua indikator WLB memiliki nilai diatas 0,5 ($> 0,5$). Bisa disimpulkan bahwa variable WLB memiliki nilai *convergent validity* yang baik. Nilai *original sample estimate PLS* adalah sebesar 0,6957 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 38,9858 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis pertama yaitu pengaruh positif *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement* diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement* terhadap kinerja pada karyawan PT Asuransi Adira Dinamika yang menjalankan pekerjaan dari rumah (WFH).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan, sementara *employee engagement* berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan PT Asuransi Adira Dinamika yang menjalankan pekerjaan di rumah (WFH). Efektivitas kinerja karyawan saat bekerja berkaitan erat dengan *employee engagement* karyawan. Semakin tinggi keterikatan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Efektifitas kerja dengan program WFH, terbukti berhasil baik karena adanya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. WLB ini pengaruhnya positif untuk *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan melibatkan berbagai perusahaan yang memiliki cakupan usaha yang lebih luas, baik pada sektor asuransi maupun layanan jasa lainnya. Perlu pengembangan model analisis yang memungkinkan menggali berbagai aspek terutama selama masa pandemi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya IBP. 2016. Analisis pengaruh employee engagement dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja individu karyawan (Studi Kasus pada PT Inti (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha* 16 (1): 59-76.
- Bakker AB, Demerouti E. 2017. Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology Association* 2017. 2(3): 273–285.
- Bakker AB, Du D, Derks D. 2019. Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. *International Journal of Stress Management* 26(3). 238–249. <https://doi.org/10.1037/str0000108>
- Berglund E, Anderzén I, Andersén Å and Lindberg Pe. 2021. Work-life balance predicted work ability two years later: a cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. *BMC Public Health* 21 1212. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4>
- Berliana M, Siregar N, Gustian HD. 2018. The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*. 8(6): 41–46.
- Church NF. 2015. Gauging perceived benefits from working from home as a job benefit. *International Journal of Business and Economic Development*.

- 3(3): 81– 89.
- Delecta P. 2011. Work life balance. *International Journal of Current Research* 33(4): 186-189. Retrieved from Researchgate.
- Fisher G, Bulger C, Smith C. 2009. Beyond work and family: a measure of work/ nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4): 441-456.
- Grough KV. 2012. Home as workplace. *International Encyclopedia of Housing and Home*. 414-418. [internet] (Diakses pada: <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-047163-1.00307-6>).
- Hakim R, Noverdi B. 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan*. Jakarta: Universitas Trilogi.
- Hammer LB, Kossek E, Bodner T, Crain T. 2013. Measurement development and validation of the family supportive supervisor behavior short-form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology* 18(3):285-296 Advance online publication. doi: 10.1037/a0032612
- Hastari S, Mufidah E, Wahyudi P, Laksmi D. 2021. Contribution of Work Ability and Work Motivation with Performance and its Impact on Work Productivity. *Management Science Letters*. ISSN 1923-9343 (Online) - ISSN 1923-9335 Quarterly Publication. Volume 11(2) pp. 425-434
- Istijanto. 2011. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Johari J, Tan FY, Zulkarnain I.T. 2017. Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*. 32(1): 107-120.
- Kossek EE, Valcour M, Lirio P. 2014. *The Sustainable Work Force: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Wellbeing in Work and Wellbeing: Wellbeing: a Complete Reference Guide, Volume Iii*. Edited by Peter Y. Chen and Cary L. UK: John Wiley & Sons, Ltd. Published.
- Kruse, KE. 2012. *Employee Engagement 2.0*. Richboro, PA: The Kruse Group.
- Malasari, EP. 2022. Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance saat melaksanakan work from home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 2(1): 212-219. <http://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.32832>.
- Miles MB, Huberman AM, Saldana J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook, Edition*
3. USA: Sage Publications.
- Mustajab, Baharun, Hasan, Iltiqoyah, Lutfiatul. 2020. Manajemen pembelajaran melalui pendekatan BCCT dalam meningkatkan multiple intelligences anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*. 5(2): 1368–1381.
- Muttakin MB, Subramaniam N. 2015. Firm ownership and board characteristics. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*. 6(2): 138-165.
- Nurdin PBR. 2021. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Infomedia Nusantara Divisi Call Center 188 Makassar)*. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Park R, Jang S. 2015. Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: Moderating role of value-means fit. *The International Journal of Human Resource Management* 28(5): 703–723. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109536>
- Pujianto, Zahara Tirta. 2020. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang [Undergraduate thesis]. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ramadhan N, Sembiring J. 2014. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal manajemen Indonesia* 14(1).
- Reza A, Anindita R. 2021. The importance of job autonomy as a driver of organizational commitment through work - life balance for employees in a life insurance company. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 7(3): 614. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.614>.
- Saina. 2016. Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 4(3): 1–9.
- Schermerhorn Jr JR, Bachrach DG. 2020. *Management* 14th ed, US ed, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Sendawula K, Kimuli SN, Bananuka J, Muganga GN. 2018. Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*. 5(1): 1470
- Sikumbang RF, Nazir M. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Siswono D. 2016. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel Surabaya. *AGORA*. 4(2): 374–380.
- Soomro AA, Breitenecker RJ, Moshadi-Shah SA. 2017. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies* 7(1): 129-146.
- Srivastava M. 2015. Influencers of customer satisfaction-customer loyalty relationship: a conceptual research model. *Indore Management Journal (IMJ)* 7(1): 54-65.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tavares AI. 2017. Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare* 3(2): 30. 10.5430/ijh.v3n2p30.
- Troup C, Rose J. 2012. Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? *Community, Work & Family* 15(4): 471–486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>.
- Wang Z, Xu H. 2019. When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: the moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics* 156: 919–940. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3563-x>
- Yamane T. 2012. *Statistics, an Introductory Analysis. New Edition. New York: Harper and Row.*